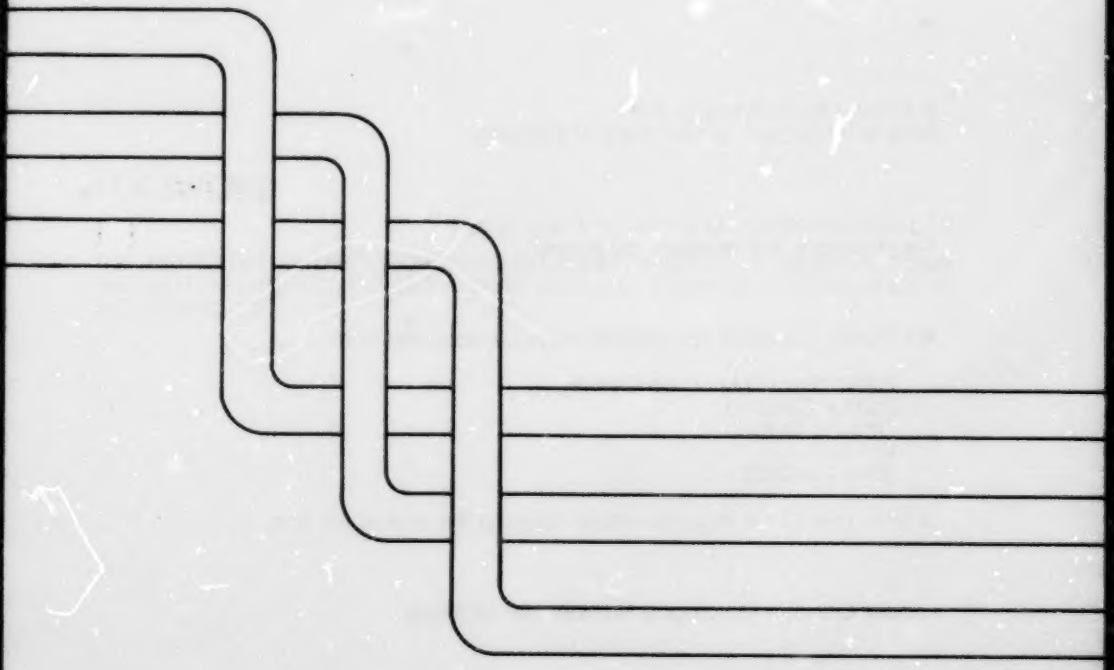
GLOSSARY OF INDUSTRIAL RELATIONS TERMS



Published by Authority of the
Minister of Labour, Government of Canada

Également disponible en français sous le titre
Terminologie des relations du travail

Additional copies of the Glossary may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

or from one of the regional offices listed at the end of the text.

Labour Canada Catalogue Number L39-0306/84B

© Minister of Supply and Services Canada 1984
Cat. No. L 31-19/1984
ISBN 0-662-53169-8

1st edition 1978
2nd edition 1981
3rd edition 1984

Printed in Canada

FOREWORD

THIS THIRD EDITION OF LABOUR CANADA'S **GLOSSARY OF INDUSTRIAL RELATIONS TERMS** HAS BEEN EXPANDED TO INCLUDE A WIDER RANGE OF TERMS IN CURRENT USAGE IN THE WORKPLACE.

Accreditation: The process used to certify an organization of employers as the bargaining agent for a unit of employers. *(Accréditation syndicale)* The parallel term for employee organizations is "certification". *(Certification)*

Adversary System: The industrial relations system seen as consisting of two necessarily opposing forces, labour and management. This viewpoint ignores the co-operative elements of the relationship. *(Régime d'antagonisme)*

Affiliation: The establishment of an organic bond between two or more organizations. In an affiliation, the organization maintains its essential character and continues to enjoy a relative autonomy within the limits established by the purpose of the affiliation. *(Affiliation)*

Affirmative Action Plan: A written program to actively eliminate employment standards and practices that tend to discriminate on the grounds of race, creed, sex or national origin. *(Programme d'action positive)*

Agreement: (See **Collective Agreement**)

Appeal: A procedure by which a party dissatisfied with a decision, award or ruling may refer the matter to a higher authority for review. *(Appel)*

Apprentice: A worker who enters into agreement with an employer to learn a skilled trade through a special training period combining practical training with related off-the-job technical instruction. Apprenticeship is sometimes regulated by statute (designated trades). *(Apprentif/e)*

Arbitration: The procedure by which a board or a single arbitrator, acting under the authority of both parties to a dispute, hears both sides of the controversy and issues an award, usually accompanied by a written decision, which is ordinarily binding on both parties. Arbitrators are usually appointed by the parties concerned, but under special circumstances, they are appointed by the Minister of Labour. *(Arbitrage)* **Compulsory arbitration** is that required by law and is the usual procedure for settling contract interpretation disputes. *(L'arbitrage obligatoire)* The term **voluntary arbitration** indicates that the parties to a dispute agree to arbitration in the absence of statutory compulsion. *(L'arbitrage facultatif)*

Arbitrator: Third party chosen to hear a case or group of cases which are submitted for arbitration. *(Arbitre)*

Assembly-line Work: A manufacturing procedure in which many workers successively perform an operation or task while the item under production is moved along a conveyor system timed to move in accordance with the time allotted for each distinct function to be performed. *(Production à la chaîne)*

Automation: Automation is usually characterized by two major principles: (1) mechanization, i.e., machines are self-regulated so as to meet predetermined requirements (a simple example of self-regulation can be found in the operation of a thermostatically controlled furnace); (2) continuous process, i.e., production facilities are linked together, thereby integrating several separate elements of productive process into a unified whole.

There are three basic kinds of automated process: (1) assembly-line automation, characteristic of the automobile industry; (2) extensive use of computers, as found in many modern offices and businesses; (3) utilization of complex electronic equipment as controls in the manufacturing and processing of products, such as in the refining industry. *(Automatisation)*

Award: In labour-management arbitration, the final decision of an arbitrator, binding on both parties to the dispute. *(Sentence arbitrale)*

Bargaining Agent: The organization that is the exclusive representative of a group of workers or employers in the process of collective bargaining. *(Agent négociateur)*

Bargaining Unit: A group of employees in a firm, plant, or industry that has been recognized by the employer and certified by a labour relations board as appropriate to be represented by a union for purposes of collective bargaining. In a craft union, this could be all members of a trade, such as all tool and die makers in a plant; in an industrial union, the bargaining unit may include all production workers in a plant or all plants in a company. *(Unité de négociation)*

Base Rate: The lowest rate of pay, expressed in hourly terms, for the lowest paid qualified worker classification in the bargaining unit. Not to be confused with **basic rate,** which is the straight-time rate of pay per hour, job or unit, excluding premiums, incentive bonuses, etc. *(Taux de base)*

Blue-collar Workers: Term used to describe manual workers, i.e. production and maintenance workers. In recent years, the percentage of blue-collar workers in the labour force has declined considerably. *(Cols bleus)*

Boycott: An organized refusal on the part of employees and their union to deal with an employer, with the objective of winning concessions. Primary boycotts usually take the form of putting pressure on consumers not to buy the goods of an employer who is directly involved in a dispute. In the dress industry, for example, the International Ladies' Garment Workers' Union frequently boycotts the sale of non-union made dresses. Secondary boycotts are those in which pressure is exerted on employers who are not directly involved in a dispute, e.g., workers of Company A refuse to buy or handle goods of Company B, which is engaged in a labour dispute. *(Boycottage)*

Broader-based or Centralized Bargaining: A type of bargaining that aims to reduce the degree of fragmentation in the collective bargaining process and the potential conflict that can result, by combining employers on the one hand and/or unions on the other to form negotiating coalitions, thereby reducing the potential for sequential work stoppages in the same industry/company as various contracts terminate. *(Négociation sectorielle)*

Bumping: Exercise of seniority rights by workers to displace less senior union employees when business conditions require temporary layoffs or the discontinuance of departments. *(Supplantation, déplacement)*

Business Agent: A full-time union officer of a local union who handles grievances, helps enforce agreements, and performs other tasks in the day-to-day operation of a union. *(Agent d'affaires)*

Business Council on National Issues: A consultative body formed in 1970, consisting of the chief executive officers of 150 leading Canadian corporations, which meets with governments, labour unions and other interest groups to develop policy recommendations on economic and social issues. A major area of interest to the council is its task force on employment and labour relations.

Call-back Pay: Compensation, often at higher wage rates, for workers called back on the job after completing their regular shift. Contract provisions usually provide for a minimum number of hours of pay, regardless of the number of hours actually worked. *(Indemnité de rappel)*

Call-in Pay: Guaranteed hours of pay (ranging from two to eight hours) to a worker who reports for work and finds there is insufficient work for him or her to do. Provisions for call-in pay are usually spelled out in collective agreements. *(Indemnité de convocation au travail)*

Canada Labour Code: Legislation applicable to employers whose operations fall within federal jurisdiction and to their employees. The Canada Labour Code consists of Part III (Labour Standards); Part IV (Safety of Employees); and Part V (Industrial Relations). *(Code canadien du travail)*

Canada Labour Relations Board: A board whose powers and duties under the industrial relations provisions of the Canada Labour Code include the determination of appropriate bargaining units, the certification or decertification of trade unions, decisions as to unfair labour practices or failure to bargain in good faith, etc. The board is composed of a chairman, at least one vice-chairman and not less than four nor more than eight members. (See also Labour Relations Board) *(Conseil canadien des relations du travail)*

Canadian Chamber of Commerce: A national body representing business interests, which seeks to influence federal legislation by presentation of briefs; it disseminates commercial information and attempts to foster understanding and sympathy for the problems businessmen encounter. *(Chambre de commerce du Canada)*

Canadian Labour Congress (CLC): Canada's national labour body, formed in 1956 from the merger of the Trades and Labour Congress and the Canadian Congress of Labour, and representing more than half of organized labour in the country. *(Congrès du Travail du Canada (CTC))*

Canadian Manufacturers' Association: A large organization of manufacturers in every type of industry, founded in 1871, incorporated 1902, it serves as a spokesman for interests of the Canadian manufacturing industry. *(Association des manufacturiers canadiens)*

Centrale des syndicats démocratiques (CSD): A federation of Québec unions founded in 1972 by unions that broke away from the Confédération des syndicats nationaux (CSN). *(Centrale des syndicats démocratiques (CSD))*

Certification: Official designation by a labour relations board or similar government agency of a union as sole and exclusive bargaining agent, following proof of majority support among employees in a bargaining unit. *(Accréditation syndicale)*

Certified Union: A union designated by a labour relations board as the exclusive bargaining agent of a group of workers. *(Syndicat accrédité)*

Checkoff: A clause in a collective agreement authorizing an employer to deduct union dues and, sometimes, other assessments, and transmit these funds to the union. There are four main types; the first three apply to union members only: (1) Voluntary revocable; (2) Voluntary irrevocable; (3) Compulsory; (4) Rand Formula — dues deducted from both union and non-union employees. *(Précompte, retenue, prélèvement)*

Closed Shop: A provision in a collective agreement whereby all employees in a bargaining unit must be union members in good standing before being hired, and new employees must be hired through the union. *(Atelier fermé)*

Code of Ethical Practices: A declaration of principle adopted by the Canadian Labour Congress, requiring unions to try to ensure maximum attendance at meetings

and general participation by membership. Under this code, no one engaging in corrupt practices may hold office in the union or in the CLC. *(Code d'éthique)*

Co-determination: A process whereby decisions are made jointly by management and workers (or their representatives). These joint decisions may be made at various levels within a company — at the board level, for example, through the appointment of worker directors, or at shop-floor level by establishing some form of labour-management committee or even by utilizing existing collective bargaining machinery. *(Cogestion)*

COLA Clause: Literally a "cost of living adjustment" (or allowance) clause. A clause built into a collective agreement which links wage or salary increases to changes in the cost of living during the life of the contract. Also termed an "escalator clause". *(Clause d'échelle mobile de salaires)*

Collective Agreement: An agreement in writing between an employer and the union representing his/her employees which contains provisions respecting conditions of employment, rates of pay, hours of work, and the rights and obligations of the parties to the agreement. Ordinarily the agreement is for a definite period such as one, two, or three years, usually not less than twelve months. Under some conditions, amendments are made to agreements by mutual consent during the term of the agreement in order to deal with special circumstances. *(Convention collective)*

Collective Bargaining: Method of determining wages, hours and other conditions of employment through direct negotiations between the union and employer. Normally the result of collective bargaining is a written contract that covers all employees in the bargaining unit, both union members and non-members, for a specified period of time. More recently the term has been broadened to include the day-to-day activities involved in giving effect to or carrying out the terms of a collective agreement. *(Négociation collective)* **Bargaining in good faith** refers to the requirement that the two parties meet and confer at reasonable times with minds open to persuasion with a view to reaching agreement on new contract terms. Good faith bargaining does not imply that either party is required to reach agreement on any proposal. *(Négociation de bonne foi)*

The term collective bargaining is frequently prefaced with expressions such as company-wide, industry-wide or multi-employer, which serve to specify more precisely the form of bargaining. Thus **company-wide collective bargaining** *(Négociation à l'échelle de la firme)* refers to bargaining that takes place between a company with many plants and (typically) a single union representing employees of a particular craft or skill. The terms and conditions arrived at are generally uniform throughout the company. **Industry-wide bargaining** *(Négociation de branche)* refers to situations in which the terms and conditions of employment agreed to by labour and management cover an entire industry. **Multi-employer bargaining** *(Négociation multi-employeurs)* covers those situations in which bargaining takes place between a union and a group or association of employers (hence it is also termed "association bargaining"). Quite often, in fact, much so-called industry-wide bargaining is actually multi-employer bargaining, since there are relatively few industries in which collective bargaining is conducted in a genuinely industry-wide context.

Combines Investigation Act: A federal government act providing for the investigation and repression of trade combinations operating in restraint of trade and to the detriment of the public. *(Loi relative aux enquêtes sur les coalitions)*

Company Union: An employee organization, usually of a single company, that is dominated or strongly influenced by management. Company unions were widespread in the 1920s and early '30s. The Labour Relations Acts of the 1940s declared

that such employer domination is an unfair labour practice, and company unions have since been on the decline. *(Syndicat de boutique)*

Compensation: Recompense to employees for lost wages due to delays, injury on the job, etc. **Workers' compensation** *(indemnisation des accidents du travail)* is paid to workers temporarily or permanently disabled by an accident in the workplace. Total compensation may refer to all forms of payment for work done, i.e., wages plus pensions and fringe benefits. *(Indemnité)*

Conciliation and Mediation: A process that attempts to resolve labour disputes by compromise or voluntary agreement. By contrast with arbitration, the mediator, conciliator, or conciliation commissioner does not bring in a binding award, and the parties are free to accept or reject the recommendation. The conciliator is often a government official whose report contains recommendations and is made public. Conciliation is a prerequisite to legal strike/lockout action. The mediator is usually a private individual appointed as a last resort after conciliation has failed to prevent or put an end to a strike. **Preventive mediation** *(médiation préventive)* is intervention by a neutral third party during the closed period of a collective agreement to assist in resolving contentious problems, before they reach the bargaining table. *(Conciliation et médiation)*

Confederation of Canadian Unions (CCU): Federation of unions dedicated to a Canadian union movement independent of the internationals. Founded in 1969 by B.C. pulp and paper and aluminum workers, it has affiliated unions in the five provinces west of Québec. *(Confédération des syndicats canadiens (CSC))*

Confederation of National Trade Unions (CNTU): A Quebec-based central labour body. *(Confédération des syndicats nationaux (CSN))*

Consumer Price Index: A Statistics Canada monthly statistical indicator which follows changes in retail prices of selected consumer items in major Canadian cities. The index and its monthly fluctuations are employed in calculating COLA payments (cost of living allowance) in collective agreements. *(Indice des prix à la consommation)*

Contract: A collective agreement. (See **Collective Agreement.**) *(Contrat)*

Contracting out: The use by employers of workers outside their own work force to perform tasks previously performed by the employers' own employees. *(Concession)*

Cooling-off Period: A required period of delay (fixed by federal or provincial law) following legal notice of a pending labour dispute, during which there can be neither strike nor lockout. It follows upon the unsatisfactory conclusion of compulsory conciliation attempts. Wages and conditions of work are usually frozen under conditions set by the previous contract. Every effort is made during this time to settle the dispute. *(Délai de réflexion)*

Cost of Living: Relationship of the retail cost of consumer goods and services to the purchasing power of wages. *(Coût de la vie)*

Craft: A manual occupation that requires extensive training and a high degree of skill, such as carpentry, plumbing, linotype operation. *(Métier)*

Craft Union: A union that limits its members to a particular craft. Most craft unions today, however, have broadened their jurisdiction to include many occupations and skills not closely related to the originally designated craft. *(Syndicat de métier)*

Cyclical Unemployment: Unemployment caused by fluctuations in the economy, i.e., loss of jobs due to a downward trend in the business cycle. Cyclical

unemployment is of far greater magnitude than seasonal, technological or frictional unemployment. *(Chômage cyclique)*

Decertification: The procedure for removing a union's official recognition as exclusive bargaining representative. *(Révocation d'accréditation syndicale)*

Discrimination (at work): Unequal treatment of persons, whether through hiring or employment rules or through variation of the conditions of employment, because of sex, age, marital status, race, creed, union membership, or other activities. In many cases discrimination is an unfair labour practice under federal or provincial laws. *(Discrimination au travail)*

Dismissal Pay: (See **Severance Pay.**)

Dispute Resolution System: The process and procedures for applying third-party assistance to collective bargaining parties to reach an agreement on the matter(s) in dispute. The notion of dispute resolution includes both legislative and non-legislative elements. There is a range of possible stages in the dispute resolution process, and various mechanisms (both voluntary and compulsory) can be used to this end. *(Méthode de règlement de conflit)*

Earnings: Compensation for services rendered or time worked. *(Gains)*

Economic Council of Canada: An economic research and policy advisory agency created by an Act of Parliament in 1963. Its members represented business, labour agriculture, and other interests until 1976, when labour representatives withdrew to protest the government's anti-inflation program. *(Conseil économique du Canada)*

Employee: A person working in an industry or enterprise who is entitled to wages for labour or services performed. Not included are persons employed in certain professions or who exercise managerial functions. *(Employé)*

Employer: A person or firm having control over the employment of workers and the payment of their wages. *(Employeur)*

Equal Pay for Equal Work: The principle that wage rates should be based on the job, rather than upon the sex, race, etc., of the worker, or upon other factors not related to his/her ability to perform. *(À travail égal, salaire égal)*

Equal Pay for Work of Equal Value: The principle that workers who are performing work of equal value must receive the same pay for work in the same establishment. Equal value is determined by an analysis of the composite skill, effort, and responsibility required in the performance of such work and the conditions under which the work is performed. *(Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale)*

Essential Industries: Industries which render such important and necessarily uninterrupted service to the general public as to warrant special regulation to prevent the stoppage of their operations by labour disputes. *(Service d'intérêt public)*

Exclusivity: The right acquired by an employee organization to be the sole representative of the bargaining unit. Exclusive representation is usually provided by labour relations statutes, although some statutes governing public employee labour relations provide alternatives such as proportional representation. Proportional representation accords bargaining rights to one or more organizations in direct relation to the number of members in the bargaining unit who belong to or vote for the organization. *(Exclusivité)*

Expedited Arbitration: Used independently or in conjunction with the term "industry arbitration", it encompasses systems used in specific industries whereby a "permanent" arbitrator or panel of arbitrators is selected to hear grievances arising under one or more collective agreements over a period of time, as well as any procedures or mechanisms designed to expedite the grievance arbitration process. *(Arbitrage accéléré)*

Fact-finding: A formal/informal dispute resolution procedure for investigating and reporting on the facts of a situation, such as a work stoppage affecting the public. *(Enquête factuelle)*

Fair Employment Practices: The practice of employers or unions of offering workers equal employment opportunities regardless of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, conviction for which a pardon has been granted, or physical handicap. *(Pratique loyale en matière d'emploi)*

Featherbedding: The practice of extending work through the limitation of production, the amount of work to be performed or other make-work arrangements. Many such practices have come about as a consequence of workers being laid off through mechanization or technological change, which has led unions to seek some method of retaining workers even though there may be no work for them to perform. *(Sinécure ouvrière)*

Federal Jurisdiction: Authority of the federal government exercised over empoyees or employers in any enterprise of an interprovincial, national or international nature, such as air transport, broadcasting, banks, pipelines, railways, highway transport, shipping, and grain elevators. Generally speaking, all other enterprises fall within the jurisdiction of provincial or territorial governments. *(Compétence fédérale)*

Federation of Labour: An allied group of unions in one or several industries, covering a geographical area, such as a district, province or country. An example of a national federation is the Canadian Labour Congress (CLC)/Congrès du Travail du Canada (CTC). National federations may join to form confederations or international federations such as the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU). *(Fédération des travailleurs)*

Final Offer Selection: A form of arbitration used in the United States and more recently in Canada, usually after a predetermined period of unsuccessful negotiation. Both sides put forward final offers, one of which an arbitrator or board of arbitrators must choose. *(Arbitrage des propositions finales)*

Flexible Work-week or Flextime: A system which provides workers with some freedom in deciding when they start and finish work, subject to the requirement that they are present during certain "core" hours and fulfill a minimum attendance requirement each day. *(Horaire variable de travail)*

Foreman: A supervisory employee, usually classed as a part of management. A working foreman or leadman is one who regularly performs production work or other work unrelated to supervisory duties. *(Contremaître)*

Free Riders: Non-union employees who share in whatever benefits result from union activities without sharing union expenses, or union members who are 'delinquent' in paying their dues. *(Resquilleurs)*

Freeze: Government action restricting wage, salary and price increases in order to stabilize the economy. *(Blocage)*

Frictional Unemployment: Unemployment due to time lost in changing jobs rather than a lack of job opportunities. Frictional unemployment would not be reduced significantly even if there were an increased demand for workers, but might be reduced by improving the information available to job seekers about vacancies. *(Chômage frictionnel)*

Fringe Benefits: Non-wage benefits such as paid vacations, pensions, health and welfare provisions, life insurance, etc., the cost of which is borne in whole or in part by the employer. Such benefits have accounted for an increasing percentage of worker income and labour costs in recent years and have thus become an important aspect of collective bargaining. *(Avantages sociaux)*

Garnishment: Attachment of an employee's wages in the hands of the employer to pay a creditor. *(Saisie du salaire)*

General Strike: A general strike is a cessation of work by all union members in a geographical area, usually as a political protest. *(Grève générale)*

Grievance: A statement of dissatisfaction, usually by an individual but sometimes by the union or management, concerning interpretation of a collective bargaining agreement or traditional work practices. The grievance machinery (i.e., the method of dealing with individual grievances) is nearly always spelled out in the contract. If a grievance cannot be handled at the shop level (where most of them are settled), and the grievance arises out of an interpretation of the contract, it must be resolved by arbitration. *(Grief)*

Guaranteed Wage Plan: A system under which an employer (a) contributes to a fund used to pay additional wages during slack periods or (b) contractually guarantees a specified number of days of work during a specific period. *(Régime de salaire garanti)*

Handicapped Workers: Workers whose earning capacity is impaired by age, physical or mental deficiency, or injury. To encourage their employment, they are sometimes given special treatment in labour statutes, for example, by permitting employment at subminimum rates. *(Travailleur handicapé)*

Harmony Pledge (Co-operation Clause): A clause in a union contract in which the employer and the union agree to co-operate on some specific subject. *(Clause de coopération)*

Hazardous Occupations: Jobs which are classified as dangerous by provincial or federal laws, and in which employment of minors is restricted or forbidden. Federal legislation provides workers with the right to refuse work that is considered hazardous to health or safety. *(Emploi dangereux)*

Hiring Hall: An office, usually run by the union, or jointly by employers and union, for referring workers to jobs or for the actual hiring operation. *(Bureau d'embauchage)*

Holidays: Days established by law or custom for which workers receive pay while absent from work. Statutory holidays *(congé statutaire)* are established by law. When the customary day falls on a weekend a moveable holiday *(congé mobile)* may be substituted for it on another day. *(Jours fériés)*

Hot Cargo: Merchandise shipped from a struck plant or by an employer on a union boycott list. *(Produit boycotté)*

Idle Time: Nonproductive time resulting from waiting for work, machinery or other breakdowns, and the like. *(Temps inoccupé)*

Illegal Strike: A strike called in violation of the law. Strikes are generally illegal when they occur as a result of a dispute over the interpretation of a collective agreement currently in force, when they occur before conciliation procedures have been complied with, or when certification proceedings are under way. *(Grève illégale)*

Independent Union: A labour organization which is not affiliated with and remains independent of any federation. *(Syndicat autonome)*

Individual Bargaining: The right of individual members of a unit for which an exclusive representative has been designated for collective bargaining purposes to present, as individuals, grievances that are not contrary to the existing union contract. *(Négociation individuelle)*

Industrial Conflict: A general term used to describe the broad areas of disagreement and difficulty between labour and management (though the government may also be involved). The strike is the most common and most visible manifestation of conflict. It may also take the form of peaceful bargaining and grievance handling, boycotts, political action and restriction of output, industrial sabotage, absenteeism or labour turnover. Several of these forms, such as restriction of output, absenteeism and turnover, may take place on an individual as well as on an organized basis, and as such they constitute alternatives to collective action. *(Conflit de travail)*

Industrial Democracy: The involvement of workers (or their representatives) in decision making within industry. The machinery of industrial democracy may involve such devices as joint labour-management committees, works councils or worker representatives in the boardroom. The development of collective bargaining is viewed by many as providing the machinery through which industrial democracy may be developed. (See also **Quality of Working Life** and **Worker Participation.**) *(Démocratie industrielle)*

Industrial Health: A branch of public health which concerns itself with the health and well-being of workers. A body of rules and practices has evolved, designed to eliminate hazards and industrial fatigue in the workplace. *(Hygiène industrielle)*

Industrial Relations: A broad term that may refer to relations between unions and management, unions themselves, management and government, unions and government, or between employers and unorganized employees. Within this definition, specific attention may be directed toward industrial conflict or its regulation through the formulation of work rules or agreements. *(Relations industrielles)*

Industrial Union: A union organized on the basis of product, i.e., along industrial lines; in contrast to a craft union organized along skill lines. *(Syndicat industriel)*

Industry-wide Bargaining: Collective bargaining that takes place on an industry-wide basis; terms and conditions of employment agreed upon cover all or a major portion of the organized employees in the industry. *(Négociation de branche)*

Initiation Fees: Fees that must be paid by new members of a union or by former employees who have left the union and wish to return. Initiation fees serve several purposes: (1) a source of revenue; (2) an equity payment by new members to compensate for the efforts older members have made in building the union; (3) a device to restrict membership (if initiation fees are very high) in those unions desiring to remain small in order to protect job opportunities. *(Droits d'adhésion)*

Injunction: A court order restraining an employer or union from committing or engaging in certain acts. An ex parte injunction is one in which the application for an injunction is made in the absence of the party affected. *(Injonction)*

Interest Dispute: A dispute arising from the negotiation of a new collective agreement or the revision of an existing agreement on expiry. *(Conflit d'intérêts)*

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU): An international trade union body, formed in 1949, composed of a large number of national central labour bodies such as the Canadian Labour Congress/Congrès du Travail du Canada. It represents 50 million members in 96 non-communist countries. *(Confédération internationale des syndicats libres (CISL))*

International Labour Office: The secretariat of the **International Labour Organization,** which administers and co-ordinates the activities of the ILO. *(Bureau international du travail)*

International labour Organization (ILO): A tripartite world body representing labour, management and government. Since 1946 one of the specialized agencies of the United Nations. It disseminates labour information to workers of all countries and sets minimum international labour standards, called "conventions," offered to member nations for ratification. Its headquarters are in Geneva, Switzerland. *(Organisation internationale du travail (OIT))*

International Union: An American union with some of its members in Canada. *(Syndicat international)*

Job Classification: A system designed to create a hierarchy of jobs based on such factors as skill, responsibility or experience, time and effort. The determination of the value of each job in relation to other jobs in the workplace, based on the material and content of the job and such factors as education, skill, experience and responsibility. Often used for the purpose of arriving at a system of wage differentials between jobs or classes of jobs. *(Classification des emplois)*

Job Description: A description of the nature of a particular job, its relation to other jobs, the working conditions, the degree of responsibility and the other qualifications called for. *(Description de tâches)*

Job Enrichment: The attempt to make jobs more rewarding and less monotonous for the individual worker. Procedures used may include job enlargement (including more responsibilities on the job), or job rotation (allowing the worker to move from one job to another at specific intervals). (See also **Quality of Working Life.**) *(Valorisation du travail)*

Job Rotation: Used as a means to provide variety and experience for employees while creating back-up potential for performance of individual jobs. *(Rotation d'emplois)*

Job Security: A worker's sense of having continuity of employment resulting from the possession of special skills, seniority, or protection provided in a collective agreement against unforeseen technological change. *(Sécurité d'emploi)*

Job Training: A procedure whereby workers, while working, learn how to perform particular jobs. (See also **"Apprentice.")** *(Formation professionnelle)*

Joint Bargaining: Two or more unions joining forces to negotiate an agreement with a single employer. *(Front commun)*

Journeyman: A craft or skilled worker who has completed apprenticeship training and been admitted to full membership in his or her craft. Examples: journeyman plumber, journeyman carpenter. *(Compagnon)*

Jurisdiction (Union): The area of jobs, skills, occupations and industries within which a union organizes and engages in collective bargaining. International unions often assert exclusive claim to particular areas of employment. Jurisdiction has always been a problem in organized labour, since two or more unions often claim the same jurisdiction. The CLC has attempted to cope with the problem by having affiliated unions sign no-raiding agreements, in which member unions agree not to trespass on one another's jurisdiction. These agreements, however, have not been completely observed. In the case of local unions, jurisdiction refers to a region within which the local union exercises authority. *(Compétence syndicale)*

Jurisdictional Dispute — Inter-union Dispute: A conflict between two or more unions over the right of their membership to perform certain types of work. If the conflict develops into a work stoppage, it is called a jurisdictional strike. *(Conflit de compétence syndicale/Conflit intersyndical)*.

Labour Canada: The federal government department responsible for disseminating information on labour-related issues and administering labour legislation within federal jurisdiction. The department's aims are to promote stable industrial relations and establish appropriate labour standards and occupational safety and health in the federal jurisdiction, to promote labour-management co-operation throughout Canada, and to co-ordinate the Canadian contribution to the improvement of labour conditions throughout the world. The government of each province has a department of labour to administer labour laws in its jurisdiction. *(Travail Canada)*

Labour College of Canada: Bilingual institution of higher education for trade union members, operated jointly by the Canadian Labour Congress, McGill University and the Université de Montréal for the purpose of providing a training ground for future trade union leaders. *(Collège canadien des travailleurs)*

Labour Council: An organization formed by a labour federation at the city level. It is organized and functions in the same manner as a provincial federation but within a city. Finances are often obtained through a per capita tax on affiliates. *(Conseil du travail)*

Labour Education: Education by unions of union members or officials in industrial relations subjects. *(Education syndicale)*

Labour Federation: An association of unions which, while retaining their autonomy, co-operate to achieve common goals. *(Fédération du travail)*

Labour Force: All persons 15 and over who are either employed, temporarily idle, or unemployed and seeking employment. *(Population active)*

Labour Law: That part of the law which treats of persons in their capacity as workers or employers; the governing of labour relations, labour and employer organizations, employment practices and conditions in the workplace. *(Droit du travail)*

Labour-Management Committee: Any committee having representation from both management and labour; discussion subjects may include safety and health, productivity, quality of working life, training, etc. *(Comité syndical-patronal)*

Labour Relations Board: A board, usually provided for under the provincial labour relations acts, which is responsible for certification of trade unions, the inclusion of dispute-settling provisions in collective agreements and investigation of complaints of bad faith in collective bargaining. (See also **Canada Labour Relations Board.**) *(Commission des relations du travail)*

Labour Turnover: Rate at which workers move into and out of employment, usually expressed as a percentage based on the number of employees leaving a plant or industry during a certain time over the average number of employees in the plant or industry during the same period. *(Roulement de la main-d'oeuvre)*

Layoff: Temporary, prolonged, or final separation from employment as a result of a lack of work. *(Mise à pied)*

Leave of Absence: Paid or unpaid time away from work, with employer's permission, to meet family or civic responsibilities. Common forms of leave include maternity leave *(congé de maternité)*, bereavement or funeral leave *(congé pour décès)*, and leave for jury duty *(congé de service judiciaire)*. *(Absence autorisée)*

Line Employee: An employee whose duties are directly related to the production and distribution of the company's products or services. *(Exécutant)*

Local Union: The unit of labour organization formed in a particular locality, through which members participate directly in the affairs of their organization, such as the election of local officers, the financial and other business matters of a local, relations with their employer(s), and the collection of members' dues. *(Section locale d'un syndicat)*

Lockout: The closing of a place of employment, a suspension of work, or a refusal by an employer to continue to employ a number of his employees, undertaken with a view to compelling them to agree to conditions of employment on his terms or to refrain from exercising their existing rights and privileges. *(Lock-out)*

Maintenance of Membership: A provision in a collective agreement stating that no worker need join the union as a condition of employment, but that all workers who voluntarily join must maintain their membership for the duration of the agreement as a condition of continued employment. (See **Union Security.**) *(Maintien de l'adhésion syndicale)*

Management Rights: These encompass those aspects of the employer's operations that do not require discussion with or concurrence by the union, or rights reserved to management which are not subject to collective bargaining. Such rights may include matters of hiring, production, manufacturing and sales. The resistance of many managers to innovations such as industrial democracy may frequently be traced to concern over the erosion of management prerogatives that such innovations sometimes entail. *(Prérogatives de l'employeur)*

Master Agreement: A collective bargaining agreement which serves as the pattern for major terms and conditions for an entire industry or segment thereof. Local terms may be negotiated in addition to the terms set forth in the master contract. *(Convention collective cadre)*

Mediation: (See **Conciliation and Mediation.**) *(Médiation)*

Mediation-Arbitration (Med-Arb): A dispute resolution procedure where the mediator is armed with the power to settle unresolved issues by binding arbitration in the event they are not settled through mediation. In such cases, the right to strike or lock out is waived by the parties. *(Médiation-arbitrage)*

Minimum Wage: The rate of pay established by statute or by minimum wage order as the lowest wage that may be paid, whether for a particular type of work, to a particular class of workers, or to any worker. *(Salaire minimum)*

Modified Union Shop: A place of work in which non-union workers already employed need not join the union, but all new employees must join, and those already members must remain in the union. **(See Union Security Clauses, Union Shop.)** *(Atelier syndical modifié)*

Monopoly: Control of a commodity or service in a particular market which enables the one having control to raise the price substantially above that fixed by free competition. *(Monopole)*

Moonlighting: The holding by a single individual of more than one paid job at the same time. *(Travail noir ou Double emploi)*

Multinational Bargaining: Bargaining between an international union or union federation and a company whose operations are international in scope. These companies, known as multinationals, pose many unique problems for organized labour. In particular, their international status gives them scope for transferring production from one country to another on a temporary or permanent basis in order to use non-union employees or break a strike. *(Négociation avec une entreprise multinationale)*

National Union: A union whose membership and locals are confined within one country. *(Syndicat national)*

Nepotism: The practice of giving promotions, basic employment, higher earnings, and other benefits to employees who are relatives of management. *(Népotisme)*

Open Shop: A shop in which union membership is not required as a condition of securing or retaining employment. *(Atelier ouvert)*

Organized Labour: Consists of all unions and workers' organizations whose principal objects are the regulation of relations between workers and employers and the protection of the interests of workers; the union movement as a whole. *(Mouvement syndical)*

Overtime: Hours worked in excess of the maximum regular number of hours fixed by statute, union contract, or custom. Clock overtime is a premium, paid for work during specified regular working hours, required by collective agreement. *(Temps supplémentaire)*

Paid Educational Leave: Leave for educational purposes granted to a worker and paid for by the employer or government. *(Congé-éducation payé)*

Part-time Employee: An employee who works fewer than the normally scheduled weekly or monthly hours of work established for persons doing similar work. There are different kinds of part-time work. For example, an employee may work regular hours that are less than full-time, or may be "on call" and work for a firm occasionally, as needed. *(Employé à temps partiel)*

Pattern Bargaining: A procedure in collective bargaining whereby a union seeks to obtain equal or identical terms from other employers as in an agreement already obtained from an important company. *(Négociation type)*

Pension Plan: Arrangement to provide definite sums of money for payment to employees following retirement. A final-earnings plan is a pension based upon length of service and average earnings for a stated period just before retirement. A contributory plan is financed by both the employer and the employees. *(Régime de pension)*

Per Capita Tax: Regular payments by a local to its national or international union, labour council or federation, or by a union to its central labour body. It is based on the number of members. *(Capitation, taxe par tête)*

Picket Line: A group of workers (pickets) posted at plant entrances and gates, or marching near the entrances and gates, to inform employees of the existence of a labour dispute and to persuade and influence them not to enter the premises or do business with the employer.

Picketing: Patrolling near the employer's place of business by union members — pickets — to publicize the existence of a labour dispute, persuade workers to join a strike or join the union, discourage customers from buying or using the employer's goods or services, etc. *(Piquetage)*

Piece Rate: A predetermined amount paid to an employee for each unit of output. *(Salaire à la pièce)*

Premium Pay: A wage rate higher than straight time, payable for overtime work, work on holidays or scheduled days off, etc., or for work under extraordinary conditions such as dangerous, dirty or unpleasant work. *(Prime)*

Preventive Mediation: (See **Conciliation and Mediation.**)

Probationary Period: The initial period of employment during which a worker is on trial and may be discharged with or without cause. *(Stage)*

Productivity: Output per unit of input; a measure of efficiency. *(Productivité)*

Profit-sharing Plan: An arrangement under which employees receive a percentage of the employer's profits in addition to their wages. A cash payment plan is one under which the employees' share of the profits is paid immediately in cash. A deferred payment plan is one under which the employer deposits the employees' portion of the profits with a trustee to be paid to them at some time in the future, depending upon conditions specified in the trust. Under some schemes, profits are distributed in the form of shares. Also sometimes called gain sharing. *(Participation aux bénéfices)*

Quality Circle: A voluntary group of production workers in a workplace who meet, often with management authorization or assistance, to attempt to resolve problems affecting quality control, production and productivity. *(Cercle de qualité)*

Quality of Working Life: A process designed to assist employers, unions, and employees in implementing joint problem-solving approaches to improve the quality of working life within organizations in the interests of improved labour-management relations, organization effectiveness and employee work satisfaction. *(Qualité de la vie au travail)*

Raiding: An attempt by one union to induce members of another union to defect and join its ranks. (See **Jurisdiction (Union).**) *(Maraudage)*

Rand Formula: A provision of a collective agreement stating that non-union employees in the bargaining unit must pay the union a sum equal to union fees as a condition of continuing employment. Non-union workers are not, however, required to join the union. *(Formule Rand)*

Rank and File: Individual union members who have no special status either as officers or shop stewards in the plant. *(Base syndicale, syndiqués de la base)*

Ratification: Formal approval of a newly negotiated agreement by vote of the union members affected, as well as by employers or employer associations. *(Ratification)*

Real Wages: The actual purchasing power of wages. Often computed by dividing money wages by the cost-of-living index. Example: If money wages increase from $1.00 to $1.25 an hour, but the cost-of-living also increases by 25 per cent, real wages have remained constant. It is by looking at the changes in real wages that changes in living standards can be observed. (See also **COLA Clause.**) *(Salaire réel)*

Recognition: Employer acceptance of a union as the exclusive bargaining representative for the employees in the bargaining unit. (See also **Certification.**) *(Reconnaissance)*

Redundancy Pay: (See **Severance Pay.**)

Reopener: A provision in a collective agreement which permits either side to reopen the contract at a specified time, or under special circumstances, prior to its expiration, in order to bargain on stated subjects such as wage increases, pensions, health and welfare schemes, etc. *(Clause de réouverture)*

Representation Vote: A vote ordered by a Labour Relations Board to determine whether employees in an appropriate bargaining unit wish to have a particular union represent them as their bargaining agent. *(Vote de représentation)*

Residual Rights: Those rights not spelled out in a collective agreement, generally considered to be management rights. *(Droits résiduaires)*

Rest Period: Specified short period, sometimes required by law, during which workers are allowed to cease work, usually on company time. *(Période de repos)*

Retirement: Permanent withdrawal from the labour force. **Delayed retirement** is withdrawal after the normal retirement date, usually with the consent or at the request of the employer. **Disability retirement** is withdrawal before the normal retirement age because of physical incapacity. **Early retirement** is withdrawal before the normal retirement date. *(Retraite)*

Retraining: The establishment of programs and training activities to educate employees in new skills or knowledge made necessary by changing technology, work rotation, reassignment, etc. *(Recyclage)*

Rights Dispute: A dispute arising from the interpretation or application of one or more of the provisions of an existing collective agreement. *(Conflit de droits)*

Right-to-Work: The right of an employee to refrain from joining a union and to keep his job without union membership or activity. *(Droit au travail)*

Safety and Health Committee: A committee composed of workers and management set up for the purpose of promoting a greater concern for improvement of safety and health in the workplace. *(Comité de sécurité et d'hygiène)*

Scab: (See **Strikebreakers.**)

Scanlon Plan: An incentive plan developed by Joseph Scanlon, one-time research director of the United Steelworkers and later on staff at the Massachusetts Institute of Technology. The plan is designed to achieve greater production through increased efficiency with the opportunity for the accrued savings achieved to be distributed among the workers. *(Système Scanlon)*

Seasonal Unemployment: Unemployment that is due to the seasonal nature of the work. Agricultural workers, lumber workers and some construction workers are unemployed for a part of each year because of weather conditions. *(Chômage saisonnier)*

Semi-skilled Labour: Workers who have acquired some proficiency at particular jobs but whose activities do not come within any of the traditional skilled crafts. *(Manoeuvre spécialisé)*

Seniority: An employee's standing in the plant, based on length of continuous employment. Employees with the greatest seniority are usually the last to be laid off (see **Layoff and Bumping**) and are often given certain advantages in the matters of promotion and selection of holiday periods based on seniority. *(Ancienneté)*

Severance Pay, Dismissal Pay, Redundancy Pay: A lump-sum payment by an employer to a worker whose employment is permanently ended, usually for reasons beyond the worker's control. Such payments are in addition to any back wages due to the worker. *(Indemnité de fin d'emploi)*

Shift: The stated daily working period for a group of employees, e.g., 8 a.m. to 4 p.m., 4 p.m. to midnight, midnight to 8 a.m. (See **Split Shift.**) *(Poste, quart, équipe)*

Shift Differential: Added pay for work performed at other than regular daytime hours. *(Prime de poste)*

Shop Committee: A committee of employees elected by fellow workers to represent them in considering grievances and related matters. *(Comité d'atelier)*

Shop Steward: (See **Union Steward.**) *(Délégué d'atelier)*

Sick Leave: Time off allowed for absence because of illness. *(Congé de maladie)*

Slowdown: A deliberate lessening of work effort without an actual strike, in order to force concessions from the employer. (See also **Work to Rule.**) *(Grève perlée)*

Speed-up: A union term describing situations in which workers are required to increase production without a compensating increase in wages. (See also **Stretch-out.**) *(Cadence accélérée)*

Split Shift: Division of an employee's daily working time into two or more working periods, to meet peak needs. *(Poste fractionné)*

Staff: (1) Employees of an organization. (2) Workers with administrative duties. *(Personnel)*

Standard of Living: Conditions under which a person or group of persons lives at a particular time in a particular locality, considered in relation to expenses and income. *(Niveau de vie)*

Straw-boss: A sub-foreman. *(Sous-contremaître)*

Stretch-out: A union term describing a situation in which workers are required to assume additional work duties, such as tending more machines, without additional compensation. (See also **Speed-up.**) *(Surcharge)*

Strike: A cessation of work or a refusal to work or to continue work by employees in combination or in accordance with a common understanding for the purpose of compelling an employer to agree to terms or conditions of employment. Strikes

usually occur as a last resort when collective bargaining and all other means have failed to obtain the employees' demands. Except in special cases, strikes are legal only when a collective agreement is not in force. A **Rotating or Hit-and-Run Strike** is a strike organized in such a way that only part of the employees stop work at any given time, each group taking its turn. A **Sympathy Strike** is a strike by workers not directly involved in a labour dispute; an attempt to show labour solidarity and bring pressure on an employer in a labour dispute. A **Wildcat Strike** is a strike that violates the collective agreement and is not authorized by the union. *(Grève)*

Strike Benefits: Union payments, usually a small proportion of regular income, to workers during a strike. Many unions do not supply monetary aid but distribute groceries and other types of aid to needy families of strikers. *(Indemnité de grève)*

Strikebreakers: Persons who continue to work during a strike or who accept employment to replace workers on strike. By filling strikers' jobs, they may weaken or break the strike. Also known as scabs. *(Briseur de grève, jaune)*

Strike Fund: Funds held by international or local unions for allocation during a strike to cover costs of benefits, legal fees, publicity, and the like. Some international unions assess each member a small amount each month to build the fund. Other unions use the international's general fund. The amount of the fund often determines the staying power of the workers and, consequently, the success or failure of the strike. Strike funds are often designated in union financial statements as "emergency", "reserve" or "special" funds. *(Caisse de grève)*

Strike Notice: Formal announcement by a group of workers to their employer or to an appropriate government agency that on a certain date they will go on strike. *(Avis de grève)*

Strike Vote: A vote conducted among employees in a bargaining unit on the question of whether they should go on strike. *(Vote de grève)*

Struck-Work Clause: A clause in a collective bargaining agreement which permits employees to refuse to perform work farmed out by a strike-bound plant. *(Clause de refus de travail)*

Successor Rights: The rights, privileges, and duties of a union or employer that succeeds another by reason of a merger, sale, amalgamation, or transfer of jurisdiction. *(Obligation du successeur)*

Supervisor: An employee having certain management rights, such as the right to hire or fire or to recommend such action. *(Surveillant)*

Supplemental Unemployment Benefit (SUB) Plans: Private plans providing compensation for wage loss to laid-off workers, usually in addition to public unemployment insurance payments. *(Régimes d'indemnités complémentaires de chômage)*

Sweat Shop: A factory where wage rates and sanitation, safety and working conditions do not meet accepted standards. *(Atelier de pressurage)*

Sweetheart Contract: Term of derision for an agreement negotiated by an employer and a company-dominated union granting terms and conditions of employment more favourable to the contracting union than the employer would be willing to grant to a rival non-dominated labour organization, the usual purpose being to keep the rival out. *(Accord de compérage)*

Take-home Pay: The net paycheck after tax and other deductions have been made. *(Salaire net)*

Technological Change: Technical progress in industrial methods, for example, the introduction of labour-saving machinery or new production techniques. Such change can result in manpower reductions. (See **Automation.**) *(Changement technologique)*

Technological Unemployment: Unemployment that results from the introduction of labour-saving machinery. *(Chômage technique)*

Termination: The ending or severance of a worker's employment with an employer, whether by layoff, discharge or voluntary severance. *(Cessation d'emploi)*

Time-and-a-half: Wage payment at one and one-half times the employee's regular rate of pay or of the statutory minimum rate of pay for all hours worked in excess of a specified number per day or week. *(Taux majoré de moitié)*

Time Card: The record sheet on which, either manually or mechanically, a worker's attendance is reported. *(Fiche de présence)*

Time Clock: Clock with a mechanism to indicate on a paycard, by punch hole or other means, the time of arrival and departure of employees. *(Horloge de pointage, horloge poinçon)*

Trade Union: (See **Union.**) *(Syndicat)*

Tripartitism (Tripartism): Consultation between representatives of labour, management and government to consider issues of mutual interest. *(Tripartisme)*

Trusteeship: (See **Union Trusteeship.**) *(Tutelle)*

Unemployed: Persons who do not have work. The official definition, for unemployment insurance purposes, describes the unemployed as those persons who during the reference week: (a) were without work, had actively looked for work in the past four weeks (ending with reference week), and were available for work; (b) had not actively looked for work in the past four weeks but had been on layoff for twenty-six weeks or less and were available for work; (c) had not actively looked for work in the past four weeks but had a new job to start in four weeks or less from reference week, and were available for work. *(Chômeur)*

Unemployment Insurance: A federal program whereby eligible unemployed persons receive cash benefits for a specified period of time. These benefits are paid out of funds derived from employer, employee and government contributions. *(Assurance-chômage)*

Unfair Labour Practice: A practice on the part of either union or management that violates provisions of federal or provincial labour law. *(Pratique déloyale de travail)*

Unfair Labour Practice Proceeding: A proceeding before a labour relations board to determine whether an employer or a union has committed unfair labour practices as charged. *(Procédure en matière de pratiques déloyales de travail)*

Union: The unit of labour organization which organizes and charters locals in the industries or trades as defined in its constitution, sets general policy for its locals, assists them in the conduct of their affairs, and is the medium for co-ordinating their activities. Finances are obtained from the locals through per capita dues. Unions usually hold regular conventions of delegates from the locals at which general policy is set and at which officers are elected. A union may be affiliated with a larger labour organization (e.g., congress, federation, labour council). *(Syndicat)*

Union Dues: Periodic payments by union members for the financial support of their union. *(Cotisations syndicales)*

Union Label; Bug: A tag, imprint or design affixed to a product to show it was made by union labour. *(Étiquette syndicale)*

Union Local: (See **Local Union.**) *(Syndicat local)*

Union Organizer: A person who solicits workers to join a union. *(Recruteur syndical)*

Union Scale: A rate of pay set by a union contract as the minimum rate for a job, whether or not paid to a union member. *(Tarif syndical)*

Union Security Clauses: Provisions in collective agreements designed to protect the institutional authority of the union.

Examples of union security clauses are: **closed shop,** an agreement between union and employer that the employer may hire only union members and retain only union members in the shop; **preferential hiring,** an agreement that an employer, in hiring new workers, will give preference to union members; **union shop,** an agreement that the employer may hire anyone he wants, but all workers must join the union within a specified time after being hired and retain membership as a condition of continuing employment; **maintenance of membership,** a provision that no worker must join as a condition of employment, but all workers who voluntarily join must maintain their membership for the duration of the contract in order to keep their jobs. (See also **Checkoff, Closed Shop, Maintenance of Membership, Rand Formula, Union Shop, Modified Union Shop.**) *(Clause de sécurité syndicale)*

Union Shop: A place of work where every worker covered by the collective agreement must become and remain a member of the union. New workers need not be union members to be hired, but must join after a certain number of days. (See **Union Security Clauses, Modified Union Shop.**) *(Atelier syndical)*

Union Steward: Union member ordinarily elected to represent workers in a particular shop or department. His or her functions may include collecting dues, soliciting for new members, announcing meetings, receiving, investigating, and attempting the adjustment of grievances, and education. *(Délégué syndical)*

Union Trusteeship: Describes a situation in which a national or international union suspends the normal operations of a union local and takes over control of the local's assets and the administration of its internal affairs. The constitutions of many international unions authorize international officers to establish trusteeships over local unions in order to prevent corruption, mismanagement and other abuses. *(Tutelle syndicale)*

Unjust Dismissal: Dismissal of an employee in an arbitrary or unjust fashion, contrary to statute or in contravention of a collective agreement. *(Congédiement injuste)*

Unorganized Workers: Workers who do not belong to any union. *(Travailleurs non syndiqués)*

Vacation: Paid leave for a relatively extended period. Employers are required by law to give employees paid annual vacations, the length of time being dependent on length of service and provisions of the collective agreement. *(Vacances)*

Voluntary Recognition: A voluntary agreement (not involving the formal certification process) between an employer and a trade union to recognize the trade union

as the exclusive bargaining agent of the employees in a defined bargaining unit. *(Reconnaissance volontaire)*

Wage and Price Controls: Government effort to restrain wage and price increases, usually through the establishment of some form of review or control agency (e.g., Anti-Inflation Board). *(Contrôle des salaires et des prix)*

Wage Determination: The practices and procedures used to fix wage rates in collective bargaining. *(Fixation des salaires)*

Wage Differentials: Variations among wage rates due to a variety of factors — job content, location, skill, industry, company, sex, etc. Unions are frequently concerned with eliminating wage differentials not based on the degree of effort or skill required in a job but considered discriminatory. *(Différence de salaire)*

Wage Parity: Equality of wages between workers in the same occupation but in different geographical areas; for workers in the same sector, e.g., the public sector, but in different occupations, e.g., policemen and firemen; or for workers in the same occupation but in different companies or countries. *(Parité)*

Walkout: A spontaneous, co-ordinated work stoppage. *(Débrayage)*

White-collar Workers: Term used to describe non-manual workers, e.g., office, clerical, sales, supervisory, professional and technical workers. To be contrasted with blue-collar workers, e.g., maintenance and production workers. *(Cols blancs)*

Wider-based Bargaining: (See **Broader-based Bargaining.**)

Wildcat Strike: A spontaneous and short-lived work stoppage, not authorized by the union. It is usually a reaction to a specific problem in the workplace, rather than a planned strike action. *(Grève sauvage)*

Work Restriction: Limitation ordinarily placed by unions on the types or amounts of work that union members can do. *(Freinage de la production)*

Work Rules: Rules regulating on-the-job conditions of work, usually incorporated in the collective agreement. Examples (1) limiting production work of supervisory personnel; (2) limiting the assignment of work outside an employee's classification; (3) requiring a minimum number of workers on a job; (4) limiting the use of labour-saving methods and equipment. *(Règles du travail)*

Work Sharing: Plan by which available work is distributed as evenly as possible among all workers when production slackens, or by which working time is generally reduced to prevent layoffs. Under the Canada Employment and Immigration Commission's Work Sharing Program, in effect since 1982, unemployment insurance benefits help compensate workers for the reduction in wages caused by such an arrangement. Under the same program, workers affected by work sharing may take part in appropriate vocational training. *(Partage du travail)*

Work Stoppage: A cessation of work resulting from a strike or lockout. *(Arrêt de travail)*

Work To Rule: A practice where workers obey to the letter all laws and rules pertaining to their work, thereby effecting a slowdown. The practice also frequently involves a refusal to perform duties which, though related, are not explicitly included in the job description. (See also **Slowdown.**) *(Grève du zèle)*

Worker Directors: Representation of employee interests by persons, usually union officials, on the board of directors of a corporation. Practised in a number of European countries, notably West Germany. *(Administrateur (travailleurs))*

Worker Participation: The opportunity for workers to share, either directly or indirectly through elected representatives, in the decision-making process. Various degrees of participation may be identified according to the amount of influence that workers are allowed to exert. Thus, **communication** refers to the simple conveyance of information to workers either before or after decisions have been made. **Consultation** involves sounding out workers' opinions, usually before decisions are made. **Co-determination** refers to a system under which workers are able to participate in a joint decision-making process. Participation is often used as a synonym for industrial democracy. *(Participation ouvrière)*

Workers' Compensation: Compensation payable by employers collectively for injuries sustained by employees in the course of their employment. Each province has a workers' compensation act. *(Indemnisation des accidents du travail)*

Working Conditions: Conditions pertaining to the worker's job environment, such as hours of work, safety, paid holidays and vacations, rest periods, free clothing or uniforms, possibilities of advancement, etc. Many of these are included in the collective agreement and subject to collective bargaining. *(Conditions de travail)*

Works Council: A form of industrial democracy found primarily in European countries, consisting of plant level committees of workers or both workers and management. Committees are involved with issues ranging from the basic rights of employees, to plans relevant to employee welfare, to full co-determination in areas such as personnel. *(Conseil d'entreprise)*

NATIONAL HEADQUARTERS

Labour Canada,
Ottawa, Ont.
K1A 0J2

REGIONAL OFFICES

ATLANTIC REGION

Labour Canada,
Atlantic Regional Office,
Professional Arts Bldg.,
100 Arden Street,
P.O. Box 2967, Station A,
Moncton, N.B.
E1C 8T8

Labour Canada,
Professional Arts Bldg.,
6th Floor,
100 Arden Street,
Moncton, N.B.
E1C 4B7

Labour Canada,
Sir Humphrey Gilbert Bldg.,
P.O. Box 5278,
St. John's, Nfld.
A1C 5W1

Labour Canada,
Suite 300,
6009 Quinpool Road,
P.O. Box 8628,
Halifax, N.S.
B3K 5M3

Labour Canada,
P.O. Box 1267,
Fredericton, N.B.
E3B 5C8

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
308 George Street,
Sydney, N.S.
B1P 1J8

ST. LAWRENCE REGION

Labour Canada,
Complexe Guy-Favreau,
200 West Dorchester Blvd.,
Suite 101,
Montreal, Qué.
H2Z 1X4

Labour Canada,
390 Dorchester Street South,
P.O. Box 3279,
St. Roch Station,
Québec, Qué.
G1K 6Y7

GREAT LAKES REGION

Labour Canada,
Great Lakes Regional Office,
Mezzanine, Suite 200,
4900 Yonge Street,
Willowdale, Ont.
M2N 6C3

Labour Canada,
SBI Bldg., 11th Floor,
Billings Bridge Plaza,
2323 Riverside Drive,
Ottawa, Ont.
K1H 8L5

Labour Canada,
Federal Government Bldg.,
3rd Floor,
19 Lisgar Street,
Sudbury, Ont.
P3E 3L4

Labour Canada,
Dominion Public Bldg.,
Room 525,
457 Richmond Street,
London, Ont.
N6A 3E3

CENTRAL REGION

Labour Canada,
Central Regional Office,
Canadian Grain Commission Bldg.,
Room 400, 303 Main Street,
Winnipeg, Man.
R3C 3G7

Labour Canada,
Room 503,
169 Pioneer Avenue,
Winnipeg, Man.
R3C 0H2

Labour Canada,
Financial Bldg.,
Room 301,
2101 Scarth Street,
Regina, Sask.
S4P 2H9

Labour Canada,
Federal Bldg.,
Room 306,
1st Avenue — 22nd Street,
Saskatoon, Sask.
S7K 0E1

Labour Canada,
Room 306,
33 Court Street South,
Thunder Bay, Ont.
P7B 2W6

MOUNTAIN REGION

Labour Canada,
Mountain Regional Office,
7th Floor,
750 Cambie Street,
Vancouver, B.C.
V6B 2P2

Labour Canada,
Oliver Bldg.,
10225–100th Avenue,
Edmonton, Alta.
T5J 0A1

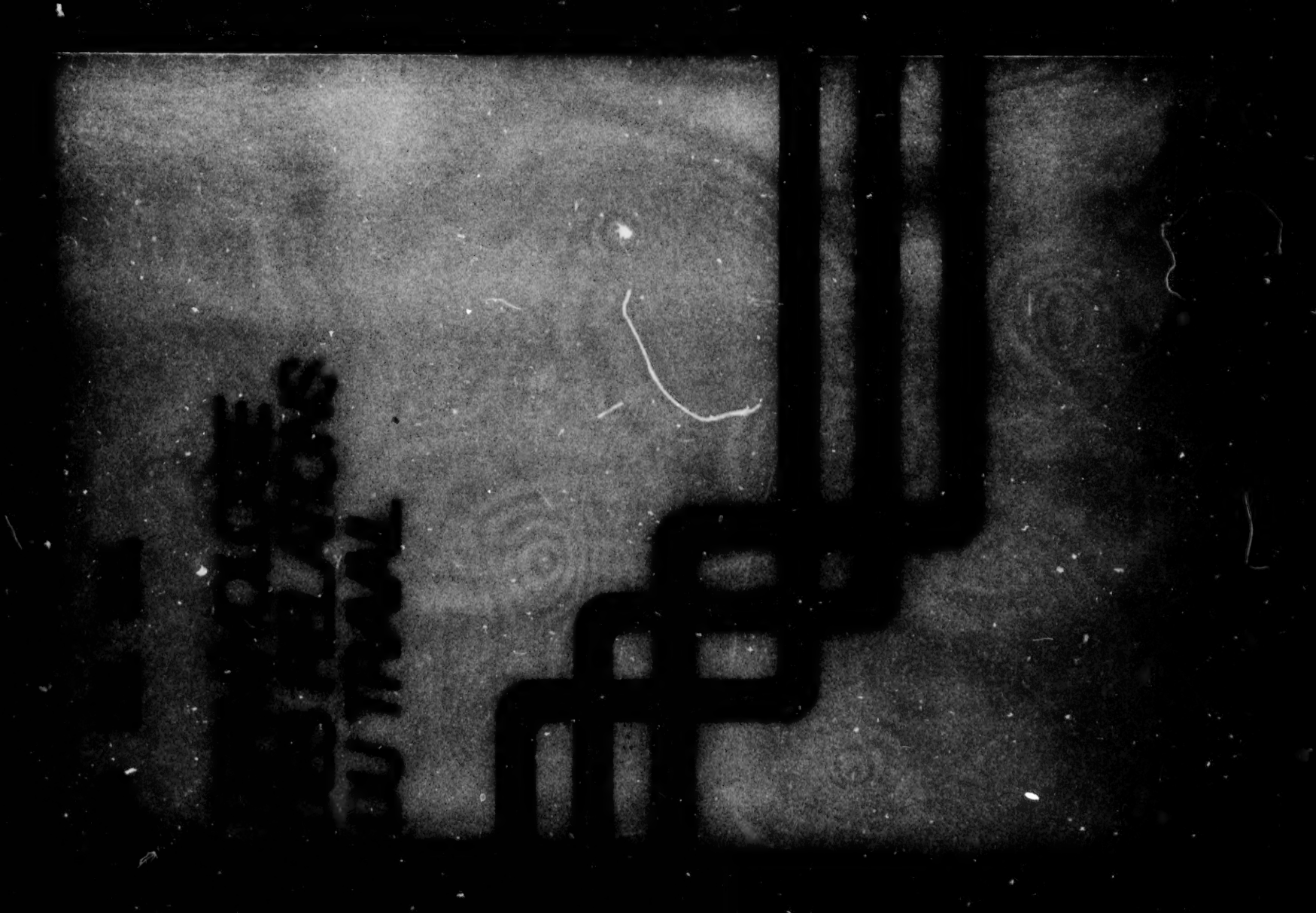
Labour Canada,
Room 574,
220 – 4th Avenue S.E.
P.O. Box 2800,
Station M,
Calgary, Alta.
T2P 3C2

Labour Canada,
Government of Canada Bldg.,
Room 402,
7th Street and 4th Avenue South,
Lethbridge, Alta.
T1J 0N8

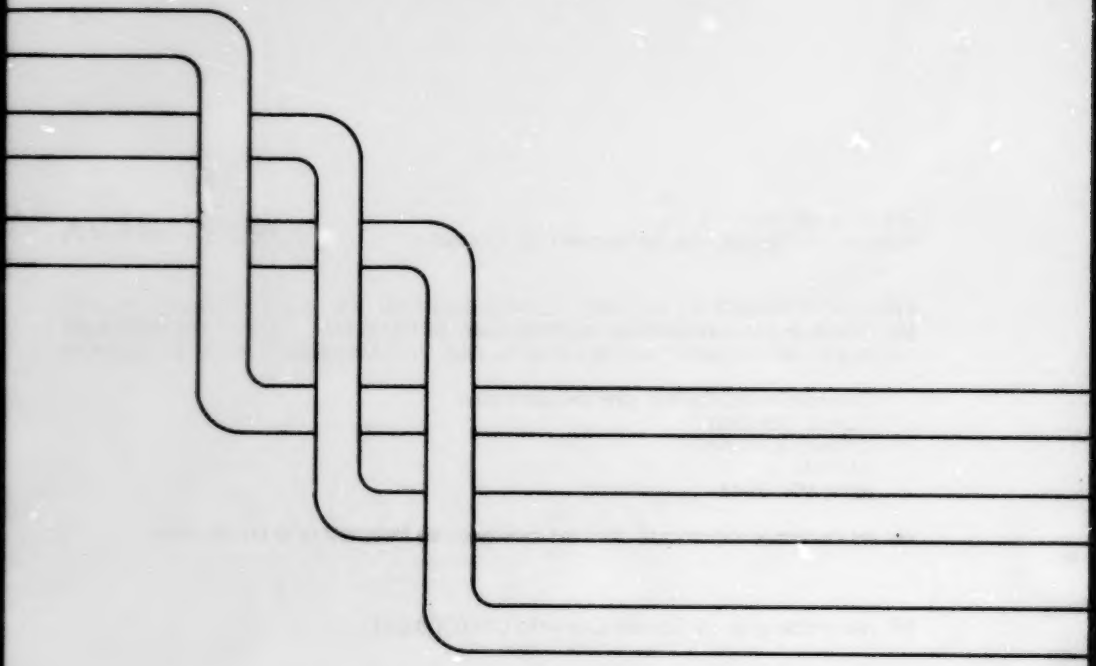
Labour Canada,
Room 208,
3105 – 3rd Avenue,
Whitehorse, Y.T.
Y1A 1E5

Labour Canada,
1294 – 3rd Avenue,
Prince George, B.C.
V2L 3E7

Labour Canada,
Room 201,
347 Leon Avenue,
Kelowna, B.C.
V1Y 8C7



TERMINOLOGIE DES RELATIONS DU TRAVAIL



Publié sous l'autorité du
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir des exemplaires additionnels,
veuillez communiquer avec le :

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

ou les bureaux régionaux dont les adresses se trouvent à la fin du texte.

N° de catalogue de Travail Canada L39-0308/848

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984
N° de cat. L 31-19/1984
ISBN 0-662-53169-8

1re édition 1978
2e édition 1981
3e édition 1984

Imprimé au Canada

AVANT-PROPOS

TRAVAIL CANADA PUBLIE UNE TROISIÈME ÉDITION ENRICHIE DE **TERMINOLOGIE DES RELATIONS DU TRAVAIL** AFIN D'OFFRIR AU PUBLIC LA DÉFINITION D'UN PLUS GRAND NOMBRE DE TERMES FRÉQUEMMENT EMPLOYÉS DANS LE MONDE DU TRAVAIL.

Absence autorisée : Absence du travail, avec ou sans rémunération, autorisée par l'employeur, pour vaquer à des responsabilités familiales ou civiles. Il s'agit, le plus souvent, d'un congé de maternité *(Maternity Leave)*, d'un congé pour décès *(Bereavement or Funeral Leave)* ou d'un congé de service judiciaire *(Leave for Jury Duty)*. *(Leave of Absence)*

Accord de compérage : Expression péjorative utilisée pour désigner une entente conclue entre la direction d'une entreprise et un syndicat maison et qui accorde des avantages particuliers à l'une des parties au détriment des travailleurs. *(Sweetheart Agreement)*

Accréditation patronale : Reconnaissance officielle accordée à une association d'employeurs lui permettant d'agir comme représentant exclusif des entreprises qui en font partie. *(Employers Certification)* Dans le cas d'une association d'employés, on utilise l'expression « accréditation syndicale ». *(Union Certification)*

Accréditation syndicale : Éviter l'expression « certification » qui est un anglicisme. Désignation officielle, par l'organisme compétent (au Québec, un *commissaire-enquêteur*, ailleurs une *commission des relations du travail*), du syndicat habilité à faire fonction d'agent négociateur exclusif d'un groupe de travailleurs dont il a l'appui majoritaire. *(Certification)*

Administrateur (travailleurs) : Représentant, habituellement un cadre syndical, de l'intérêt des travailleurs au sein du conseil d'administration d'une société. Formule employée en Europe, notamment en Allemagne de l'Ouest. *(Worker Directors)*

Affiliation : Établissement d'un lien organique entre deux ou plusieurs organisations. En s'affiliant, une organisation conserve ses caractéristiques essentielles et continue à jouir d'une autonomie relative dans les limites permises par l'objet de l'affiliation. *(Affiliation)*

Agent négociateur : Organisme qui est le représentant exclusif d'un groupe de travailleurs ou d'employeurs, pour fin de négociation collective. *(Bargaining Agent)*

Agent syndical : Agent à plein temps d'un syndicat local qui s'occupe des griefs, aide à l'application des conventions et s'acquitte d'autres tâches courantes d'un syndicat. *(Business Agent)*

Ancienneté : Position conférée à un employé, dans l'usine, par la durée de ses états de service. Les employés qui ont le plus d'ancienneté sont généralement les derniers à être mis à pied (voir **mise à pied** et **supplantation**) et bénéficient souvent de certains avantages en matière de promotion et de congés. *(Seniority)*

Appel : Procédure par laquelle une des parties en cause, mécontente d'une décision, d'une sentence ou d'un arrêt, peut soumettre l'affaire à l'examen d'une instance supérieure. *(Appeal)*

Apprenti : Travailleur qui conclut un accord avec un employeur pour apprendre un métier particulier selon un système de formation spéciale comprenant l'exécution de travaux pratiques complétés par des cours techniques donnés hors du lieu de travail. L'apprentissage est parfois réglementé par voie de législation (métiers désignés). *(Apprentice)*

Arbitrage : Action parajudiciaire spéciale de règlement d'un différend du travail par l'intermédiaire d'un tiers impartial (individu ou conseil) dont la décision est normalement exécutoire pour le syndicat comme pour l'employeur. Les arbitres sont habituellement choisis par les parties en cause bien que le ministre du Travail puisse parfois avoir à le faire. *(Arbitration)*

L'arbitrage volontaire est celui choisi librement, par entente entre les parties. *(Voluntary Arbitration)*

L'arbitrage obligatoire est celui imposé par la loi. *(Compulsory Arbitration)*

Arbitrage accéléré : Expression qui, utilisée séparément ou conjointement avec l'expression « arbitrage d'industrie », désigne des mécanismes d'arbitrage employés dans certaines industries particulières. Selon ces mécanismes, un arbitre ou un bureau d'arbitres est choisi pour entendre les griefs soulevés en vertu d'une ou de plusieurs conventions collectives au cours d'une période donnée, de même que toute procédure ou tout mécanisme destiné à accélérer la procédure de règlement des griefs par voie d'arbitrage. *(Expedited Arbitration)*

Arbitrage des propositions finales : Formule d'arbitrage utilisée aux États-Unis et introduite récemment au Canada. Normalement, après une période prédéterminée au cours de laquelle elles ont négocié sans succès, les deux parties présentent des propositions finales et un arbitre ou un bureau d'arbitres doit choisir l'une de ces propositions. *(Final Offer Selection)*

Arbitre : Personne neutre choisie pour entendre un cas ou un groupe de cas soumis à l'arbitrage. *(Arbitrator)*

Arrêt de travail : Cessation du travail normal par suite d'une grève ou d'un lock-out. *(Work Stoppage)*

Association des manufacturiers canadiens : Grande association de manufacturiers représentant tous les secteurs de l'industrie. Fondée en 1871, constituée en corporation en 1902, elle défend les intérêts de l'industrie canadienne de la fabrication. *(Canadian Manufacturer's Association)*

Assurance-chômage : Programme fédéral en vertu duquel les travailleurs en chômage qui y ont droit reçoivent des prestations en espèces pendant une période déterminée. Ces prestations proviennent de fonds fournis par les cotisations patronales, salariales et gouvernementales. *(Unemployment Insurance)*

Atelier de pressurage : Établissement où les taux de salaire, les normes de sécurité et d'hygiène, et les conditions de travail sont inférieurs à ce qui est généralement en vigueur dans le métier, l'industrie ou la région. *(Sweat Shop)*

Atelier fermé : Clause de convention collective stipulant que tous les membres d'une unité de négociation doivent être membres en règle du syndicat avant d'être embauchés et que l'embauchage se fera par l'intermédiaire du syndicat. *(Closed Shop)*

Atelier ouvert : Régime d'une organisation où l'adhésion des travailleurs au syndicat est facultative soit au moment de l'engagement, soit pour le maintien de l'emploi. *(Open Shop)*

Atelier syndical : Clause de sécurité syndicale, stipulant que tous les salariés de l'employeur doivent être et demeurer membres du syndicat ou le devenir dans le courant d'une période déterminée suivant leur embauche. Voir **Atelier syndical imparfait.** *(Union Shop)*

Atelier syndical imparfait : Clause de sécurité syndicale stipulant que les travailleurs non syndiqués déjà employés par l'entreprise ne sont pas tenus d'adhérer au syndicat, mais ceux qui font déjà partie du syndicat doivent y demeurer et tout

nouveau venu doit y adhérer. Voir **Atelier syndical, clause de sécurité syndicale.** *(Modified Union Shop)*

À travail égal, salaire égal : Énoncé de principe selon lequel les taux de salaire doivent être établis en fonction du poste et de ses exigences et non de la personne qui l'exécute de manière à éviter toute discrimination de sexe, de langue, de religion, etc. *(Equal Pay for Equal Work)*

Automatisation : Processus qui se caractérise généralement par deux grands principes : (1) la mécanisation, c'est-à-dire que les machines sont autoréglées pour satisfaire à des conditions prédéterminées (le fonctionnement d'un fourneau commandé par un thermostat constitue un exemple simple de rétroaction); (2) la continuité, c'est-à-dire que les moyens de production sont liés entre eux, de sorte que plusieurs éléments séparés du processus de production se trouvent intégrés en un tout unifié.

Il existe trois grands types d'automatisation : (1) la chaîne de montage, caractéristique de l'industrie de l'automobile; (2) l'utilisation généralisée des ordinateurs tels qu'ils existent dans de nombreux bureaux et entreprises modernes; (3) l'utilisation d'un matériel électronique complexe tenant lieu de commandes dans la fabrication et la transformation de produits, par exemple, dans les raffineries. *(Automation)*

Avantages sociaux : Avantages secondaires accordés au salarié en plus de son salaire et payés en tout ou en partie par l'employeur : congés payés, régime de retraite, régime de prévoyance sociale, assurance-vie, etc. Ces avantages ont représenté ces dernières années une part croissante du revenu des travailleurs et du coût de la main-d'oeuvre et ont été une cause importante de friction entre travailleurs et employeurs. *(Fringe Benefits)*

Avis de grève : Avis préalable, verbal ou écrit, qu'un syndicat donne à l'employeur ou à l'organisme gouvernemental approprié de sa décision de faire la grève à une date déterminée. *(Strike Notice)*

Base syndicale, syndiqués de la base : Expression utilisée pour désigner l'ensemble des travailleurs syndiqués qui sont simplement membres et les distinguer ainsi des dirigeants, des militants et des fonctionnaires syndicaux. *(Rank and File)*

Blocage : Action par laquelle le gouvernement limite les hausses de salaire et de prix en vue de stabiliser l'économie. *(Freeze)*

Boycottage : Refus en masse, de la part d'employés et de leur syndicat, de traiter avec un employeur, en vue d'obtenir des concessions. Le *boycottage primaire* consiste généralement à faire pression sur les consommateurs pour qu'ils n'achètent pas les marchandises d'un employeur directement en cause dans un conflit. Ainsi, dans l'industrie du vêtement pour dames, l'Union internationale du vêtement pour dames boycotte fréquemment la vente de vêtements pour dames fabriqués par des entreprises non syndiquées. Dans les *boycottages secondaires*, on fait pression sur des employeurs qui ne sont pas directement en cause dans un conflit; par exemple, les travailleurs de la société 'A' refusent d'acheter ou de manutentionner des marchandises de la société 'B' qui est en cause dans un conflit du travail. *(Boycott)*

Briseur de grève, jaune, renard : Terme syndical pour désigner l'employé qui refuse de faire la grève avec les autres. Désigne aussi l'employé embauché pour remplacer un gréviste. *(Scab, Strikebreakers)*

Bureau international du travail : Secrétariat de l'Organisation internationale du travail (OIT). Il gère et coordonne les activités de l'OIT. *(International Labour Office)*

Cadence accélérée : Terme syndical désignant des situations dans lesquelles les travailleurs sont tenus d'augmenter la production sans une hausse compensatrice des salaires. Exemple : la cadence de la chaîne de montage est accélérée, ce qui accroît la production, mais il n'y a pas de hausse des salaires. *(Speed-Up)*

Caisse de grève : Fonds où les syndicats internationaux ou locaux puisent pendant une grève pour absorber les frais des indemnités, des honoraires d'avocats et de la publicité et d'autres frais semblables. Certains syndicats internationaux demandent à chaque membre une petite cotisation mensuelle pour constituer cette caisse. D'autres syndicats utilisent la caisse générale du syndicat international. La capacité d'endurance des travailleurs et par conséquent le succès ou l'échec de la grève dépendent souvent des fonds de la caisse. Dans les états financiers des syndicats, la caisse de grève porte parfois le nom de caisse 'de secours', 'de réserve' ou 'spéciale'. *(Strike Fund)*

Capitation, taxe par tête : Contribution régulière payable par une section locale à son syndicat, au conseil du travail ou à la fédération des travailleurs, ou par un syndicat à sa centrale syndicale. La capitation se fonde sur le nombre de membres. *(Per Capita Tax)*

Centrale des syndicats démocratiques (CSD) : Centrale syndicale du Québec, constituée en 1972 par des syndicats qui se sont désaffiliés de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). *(Centrale des syndicats démocratiques)*

Cercle de qualité : Groupe volontaire de travailleurs de la production qui, dans un milieu de travail donné, se réunissent, souvent avec l'autorisation ou l'aide de la direction, pour chercher à résoudre les problèmes concernant le contrôle de la qualité, la production et la productivité. *(Quality Circle)*

Cessation d'emploi : La cessation d'emploi d'un travailleur, que ce soit par mise à pied, congédiement ou départ volontaire. *(Termination)*

Chambre de commerce du Canada : Organisme national chargé de défendre les intérêts des gens d'affaires en cherchant à influencer la législation fédérale en présentant des mémoires, en diffusant de l'information commerciale, en s'efforçant de promouvoir la compréhension et la sympathie à l'égard des problèmes que connaissent les gens d'affaires. *(Canadian Chamber of Commerce)*

Changement technologique : Raffinement des techniques industrielles de production aboutissant à l'introduction de nouvelles méthodes ou de nouvelles machineries. Peut entraîner des réductions de main-d'oeuvre. *(Technological Change)*

Chômage conjoncturel : Chômage causé par les fluctuations économiques, c'est-à-dire la perte d'emplois attribuable à la conjoncture économique générale. Ce genre de chômage est d'une amplitude beaucoup plus importante que le chômage cyclique, technique ou frictionnel. *(Cyclical Unemployment)*

Chômage frictionnel : Chômage dû au temps perdu entre deux emplois, plutôt qu'au manque d'emplois. Ce chômage ne pourrait pas être réduit de façon sensible même si le nombre d'offres d'emplois augmentait, mais pourrait peut-être l'être si les personnes en quête de travail disposaient d'une meilleure information sur les emplois vacants. *(Frictional Unemployment)*

Chômage saisonnier : Chômage dû à la nature saisonnière du travail. Les travailleurs agricoles, les bûcherons et certains ouvriers de la construction sont en chômage chaque année pendant la période de froid rigoureux. *(Seasonal Unemployment)*

Chômage technique : Chômage résultant de l'introduction de machines automatiques. *(Technological Unemployment)*

Chômeur : Personne qui est sans travail. Selon la définition adoptée aux fins de l'assurance-chômage, le chômeur est une personne qui, durant une semaine de référence : a) se trouvait sans travail, cherchait activement du travail durant les quatre dernières semaines (la semaine de référence étant la dernière) et qui était disponible pour le travail; b) n'a pas cherché activement du travail durant les quatre dernières semaines mais était en situation de mise à pied durant 26 semaines ou moins et était disponible pour le travail; c) n'a pas cherché activement du travail durant les quatre dernières semaines mais devait commencer à travailler dans un nouvel emploi durant les quatre semaines ou moins suivant la semaine de référence et était disponible pour le travail. *(Unemployed)*

Classification des emplois : Ensemble des principes et des méthodes destinés à établir une hiérarchie des emplois en se fondant sur des facteurs, tels les compétences, le degré de responsabilité, l'expérience, la durée et l'effort. L'établissement de la valeur de chaque emploi par rapport à d'autres dans le lieu de travail, en tenant compte de l'équipement à utiliser et des fonctions du poste et en se fondant sur des facteurs tels l'éducation, les compétences, l'expérience et la responsabilité. On se sert souvent de cette méthode pour établir une échelle de salaire pour divers emplois ou classes d'emplois. *(Job Classification)*

Clause de coopération : Clause d'une convention collective qui stipule que l'employeur et le syndicat conviennent de coopérer en vue d'un objectif précis. *(Harmony Pledge)*

Clause de refus de travail : Disposition d'une convention collective dans laquelle il est convenu que les travailleurs peuvent refuser de manutentionner ou d'utiliser une marchandise en provenance d'un établissement en grève. *(Struck Work Clause)*

Clause de réouverture : Disposition prévoyant la possibilité de reprendre les négociations à un moment déterminé pendant la durée de la convention collective sur des points précis (salaires, avantages sociaux, etc.). *(Reopener)*

Clause de sécurité syndicale : Dispositions que renferment les conventions collectives pour protéger l'existence des syndicats en tant qu'institutions. Des exemples de ces clauses sont : l'*atelier fermé* : un accord entre la direction et le syndicat stipulant que l'employeur ne peut embaucher que les membres du syndicat et ne retenir que les membres du syndicat dans l'atelier; *embauchage préférentiel* : accord stipulant que l'employeur donnera la préférence aux membres du syndicat lors de l'embauchage de nouveaux employés; l'*atelier syndical* : accord stipulant que l'employeur peut embaucher qui il veut, mais que chaque employé doit devenir membre du syndicat dans un délai donné après son embauche et doit rester syndiqué pour conserver son emploi; le *maintien de l'adhésion syndicale* : disposition

Clause d'indemnité de vie chère : Clause de la convention qui indexe les taux de salaire sur le coût de la vie pendant la durée d'application de la convention. Les salaires varient selon le coût de la vie. Cette clause est destinée à maintenir des salaires réels raisonnablement stables pendant la durée d'application de la convention. *(Cola Clause)*

par laquelle l'adhésion au syndicat n'est pas une condition d'emploi mais qui stipule que tous les employés qui adhèrent au syndicat volontairement doivent en rester membres pendant toute la durée d'application de la convention pour conserver leur emploi. Voir aussi **Atelier fermé; Atelier syndical; Atelier syndical modifié; Formule Rand; Précompte.** (Union Security Clause)

Code canadien du travail : Loi s'appliquant aux employeurs dont les activités relèvent de la compétence fédérale (Travail Canada), et à leurs employés. Le Code canadien du travail est composé de trois sections : Partie III, les normes du travail, Partie IV, la sécurité et l'hygiène du travail, Partie V, les relations industrielles. *(Canada Labour Code)*

Code d'éthique : Déclaration de principe adoptée par le Congrès du travail du Canada (CTC), exigeant des syndicats qu'ils s'efforcent de faire en sorte que le plus grand nombre possible de membres assistent aux réunions et y participent. Quiconque se livre à des actes dérogatoires ne peut conserver son poste au sein du syndicat ou du CTC. *(Code of Ethical Practices)*

Cogestion : Processus par lequel certaines décisions sont prises conjointement par la direction et les travailleurs (ou leurs représentant·s). Ces décisions conjointes peuvent être prises à divers niveaux au sein d'une entreprise, par exemple au niveau du conseil d'administration, en y nommant des travailleurs, ou encore au niveau de l'atelier, en établissant un certain type de comité patronal-ouvrier ou même en utilisant les mécanismes de négociation collective existants. *(Co-determination)*

Collège canadien des travailleurs : Institution bilingue d'enseignement supérieur pour les syndiqués, dépendant conjointement du Congrès du travail du Canada, de l'Université de Montréal et de l'université McGill et destinée à former de futurs chefs syndicaux. *(Labour College of Canada)*

Cols blancs : Expression utilisée pour désigner les travailleurs non manuels, par exemple, les commis de bureaux, les commis aux écritures, les vendeurs, les travailleurs intellectuels et les techniciens. S'oppose à travailleurs manuels, c'est-à-dire les préposés à l'entretien et à la production. *(White-Collar Workers)*

Cols bleus : Expression utilisée pour désigner les travailleurs manuels, c'est-à-dire les préposés à la production et à l'entretien. Depuis quelques années, le pourcentage de cols bleus dans la population active a sensiblement baissé. *(Blue-Collar Workers)*

Comité d'entreprise : Forme de démocratie industrielle pratiquée surtout en Europe. Le conseil d'entreprise se compose de travailleurs ou encore de représentants des travailleurs et de l'employeur. Les conseils s'occupent de diverses questions allant des droits fondamentaux des employés à des projets concernant le bien-être des employés jusqu'à celui de la cogestion complète dans certains domaines comme celui du personnel. *(Works Council)*

Comité de sécurité et d'hygiène : Comité composé de représentants des travailleurs et de l'employeur et mis sur pied expressément dans le double but d'une plus grande prise de conscience et d'une préoccupation plus marquée à l'égard de la sécurité et de l'hygiène sur les lieux de travail. *(Safety and Health Committee)*

Comité de travailleur : Comité élu par les autres travailleurs et chargés de les représenter lors de l'examen de griefs et de questions connexes. *(Shop Committee)*

Comité syndical-patronal : Tout comité formé de représentants de la direction et des travailleurs et appelé à se pencher sur des questions comme la sécurité et

l'hygiène, la productivité, la qualité de la vie au travail, la formation, etc. *(Labour-Management Committee)*

Commission des relations de travail : Organisme créé aux termes des lois provinciales du travail et chargé de l'accréditation des syndicats, des clauses de règlement de conflit dans les conventions collectives et des enquêtes effectuées à la suite de plaintes concernant la bonne foi des négociateurs. Voir **Conseil canadien des relations du travail.** *(Labour Relations Board)*

Compagnon : Ouvrier de métier ou travailleur qualifié qui a terminé son apprentissage et est admis dans son corps de métier comme membre à part entière. Exemples : compagnon plombier, compagnon charpentier. *(Journeyman)*

Compétence fédérale : Employés ou employeurs engagés dans un ouvrage ou une entreprise à caractère interprovincial, national ou international, par exemple dans les secteurs suivants : transport aérien, ferroviaire, routier et maritime, radio et télédiffusion, banques, pipelines, élévateurs à grain. En règle générale, toutes les autres entreprises sont de compétence provinciale ou territoriale. *(Federal Jurisdiction)*

Compétence syndicale : Groupe d'emplois, de qualifications, de professions et d'industries au sein duquel un syndicat se constitue et se livre à la négociation collective. Les syndicats internationaux revendiquent souvent l'exclusivité pour certains groupes de professions. La compétence a toujours constitué un problème pour les organisations de travailleurs, étant donné que deux syndicats ou plus revendiquent souvent la même compétence. Le CTC a tenté de résoudre ce problème en faisant signer aux syndicats affiliés des renonciations au maraudage en vertu desquelles les syndicats membres s'engagent à ne pas empiéter sur la compétence des autres. Toutefois, ces renonciations n'ont pas été totalement respectées. Dans le cas de syndicats locaux, la compétence est le domaine où le syndicat exerce ses pouvoirs. *(Jurisdiction (Union))*

Concession : Recours des employeurs à des travailleurs qui ne font pas partie de leurs effectifs pour exécuter des tâches jusque-là confiées à leurs propres employés. *(Contracting Out)*

Conciliation et médiation : Moyen de régler les différends dans la négociation de conventions collectives par l'entremise d'un conciliateur, d'un médiateur ou d'une commission de conciliation, cherchant à amener les parties à un compromis, mais ne rendant pas de sentence arbitrale, les parties étant libres d'adopter ou non ses conclusions. Le conciliateur est souvent un fonctionnaire d'État. Le médiateur est d'habitude un particulier, nommé en dernier ressort, parfois même après le début d'une grève. La **médiation préventive** *(Preventive Mediation)* désigne l'intervention d'un tiers impartial, au cours de la période d'application d'une convention collective, en vue d'aider à régler des questions en litige avant qu'elles aboutissent à la table de négociation. *(Conciliation and Mediation)*

Conditions de travail : Éléments faisant partie du milieu de travail de l'employé : durée du travail, sécurité, jours fériés payés et congé annuel payé, gratuité des vêtements ou des uniformes, possibilités d'avancement, etc. Ces conditions sont généralement fixées par voie de négociation collective et inscrites dans la convention collective. *(Working Conditions)*

Confédération des syndicats canadiens (CSC) : Fédération de syndicats vouée à un mouvement ouvrier canadien indépendant des syndicats internationaux. Fondée en 1969 par les travailleurs des pâtes et du papier et de l'aluminium de la C.-B., elle compte des syndicats affiliés dans les cinq provinces à l'ouest du Québec. *(Confederation of Canadian Unions (CCU))*

Confédération des syndicats nationaux (CSN) : Centrale syndicale canadienne comptant la grande majorité de ses adhérents dans la province de Québec. *(Confederation of National Trade Unions (CNTU))*

Confédération internationale des syndicats libres (CISL) : Centrale syndicale internationale, fondée en 1949 et groupant les centrales syndicales — y compris le Congrès du travail du Canada — de 96 pays non communistes. Elle représente 50 millions de travailleurs. *(International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU))*

Conflit de compétence, pluralisme syndical : Conflit entre deux ou plusieurs syndicats à propos du droit pour leurs membres d'exécuter certains genres de travaux. Si le conflit dégénère en un arrêt de travail, il devient une grève provoquée par un conflit de compétence. *(Jurisdictional Dispute)*

Conflit de droits : Conflit portant sur l'application ou l'interprétation d'une ou de plusieurs dispositions d'une convention collective en vigueur. *(Rights Dispute)*

Conflit d'intérêts : Conflit découlant de la négociation d'une nouvelle convention collective ou de la révision d'une convention existante, au moment de son expiration. *(Interest Dispute)*

Conflit du travail : Expression généralement employée pour désigner les désaccords et les difficultés d'ordre général qui surgissent entre travailleurs et employeurs (bien que le gouvernement puisse aussi être touché). La grève est la manifestation la plus usuelle et la plus visible de l'existence d'un conflit, bien que celui-ci puisse se manifester aussi sous d'autres formes : négociation et règlement des griefs d'une manière pacifique, boycottage, action politique, limitation du rendement, sabotage industriel, absentéisme ou roulement de la main-d'oeuvre. Plusieurs de ces mesures telles que le sabotage, la limitation du rendement, l'absentésime et le roulement de la main-d'oeuvre, peuvent être le fait d'efforts individuels aussi bien que concertés, et constituer des moyens de rechange à l'action collective. *(Industrial Conflict)*

Congé de maladie : Congé accordé pour cause de maladie. *(Sick Leave)*

Congédiement injuste : Renvoi d'un salarié sans motif juste et suffisant ou en contravention des dispositions des conventions collectives ou de la loi. *(Unjust Dismissal)*

Congé-éducation payé : Congé d'études accordé à un travailleur et rémunéré par son employeur ou le gouvernement. *(Paid Educational Leave)*

Congrès du travail du Canada (CTC) : Centrale syndicale canadienne issue de la fusion en 1956 du Congrès des métiers du travail du Canada et du Congrès canadien du travail et regroupant plus de la moitié des syndiqués du Canada. *(Canadian Labour Congress)*

Conseil canadien des relations du travail : Organisme qui a, entre autres, en vertu du Code canadien du travail, les fonctions et pouvoirs suivants : détermination des unités de négociation, délivrance et révocation des certificats d'accréditation, décisions concernant les pratiques déloyales de travail ou l'incapacité à négocier de bonne foi, etc. Le Conseil se compose d'un président, d'au moins un vice-président et de quatre à huit membres. *(Canada Labour Relations Board)*

Conseil d'entreprises pour les questions d'intérêt national : Organisme consultatif, constitué en 1976, composé des chefs de direction générale de 150 grandes entreprises canadiennes. Le Conseil rencontre des représentants des

gouvernements, des syndicats ouvriers et d'autre groupes d'intérêt aux fins d'élaborer des recommandations de politiques sur des questions socio-économiques. Le Conseil s'intéresse en particulier à l'emploi et aux relations du travail; c'est pourquoi il a chargé un groupe de travail de s'occuper de ce secteur. *(Business Council on National Issues)*

Conseil du travail : Organisme formé par une centrale syndicale au niveau d'une ville. Il est structuré et fonctionne de la même manière qu'une fédération provinciale, mais à l'échelle d'une ville. Souvent, il assure son financement en percevant des capitations des associations qui lui sont affiliées. *(Labour Council)*

Conseil économique du Canada : Organisme de consultation économique créé en 1963 en vertu d'une loi du Parlement et dont les membres représentent le monde des affaires, les syndicats, l'agriculture et d'autres secteurs d'activité. En 1976, les représentants des syndicats ont quitté le Conseil en guise de protestation contre le programme de lutte contre l'inflation du gouvernement. *(Economic Council of Canada)*

Contrat de travail : Convention collective, appelée parfois contrat de travail. (Voir **convention collective.**) *(Contract)*

Contremaître : Employé qui exerce des fonctions de surveillance et est habituellement considéré comme faisant partie de la direction. Le chef d'équipe travaille comme ses camarades ou accomplit d'autres tâches qui ne se rapportent pas à des fonctions de surveillance. *(Foreman)*

Contrôle des salaires et des prix : Mesure gouvernementale visant à stabiliser les prix et les salaires, généralement grâce à l'établissement d'une forme d'agence d'examen ou de contrôle (par ex., la Commission de lutte contre l'inflation). *(Wage and Price Controls)*

Convention collective : Accord écrit (contrat) auquel ont abouti des négociations entre un employeur ou un groupe d'employeurs et un syndicat. La convention fixe les conditions d'emploi (salaire, durée du travail, avantages sociaux, etc.) et la procédure de règlement des conflits qui peuvent surgir pendant la durée d'application du contrat. Les conventions ont habituellement une durée déterminée minimale d'un an et peuvent s'étendre à deux ou trois ans. Règle générale, des modifications sont apportées à la convention collective, d'un commun accord, pour adapter l'entente à des circonstances particulières. *(Agreement)*

Convention collective cadre : Accord intervenu à la suite d'une négociation collective et servant de modèle pour les principales conditions de travail devant s'appliquer dans l'ensemble d'une industrie ou l'un de ses secteurs. Les conditions devant s'appliquer localement peuvent être négociées en sus de celles inscrites dans la convention cadre. *(Master Agreement)*

Cotisations syndicales : Versements mensuels des travailleurs syndiqués à leur syndicat. *(Union Dues)*

Coût de la vie : Rapport existant entre le prix de détail des biens et services de consommation et le pouvoir d'achat des consommateurs. *(Cost of Living)*

Débrayage : Cessation concertée de travail, synonyme de débrayage spontané. *(Walkout)*

Délai de réflexion : Délai obligatoire (fixé par la législation fédérale ou provinciale) faisant suite à l'avis d'un conflit du travail en suspens, durant lequel ne peuvent

avoir lieu ni grève ni lock-out. Il fait suite à l'échec de tentative de conciliation obligatoire. Les salaires et conditions de travail sont généralement maintenus en vertu de conditions fixées par la convention précédente. Pendant cette période, tout est mis en oeuvre pour régler le différend. *(Cooling-off Period)*

Délégué d'atelier : (Voir **délégué syndical.**) *(Shop Steward)*

Délégué syndical : Travailleur d'un atelier ou un département particulier habituellement élu pour représenter ses compagnons de travail. Il peut aussi être appelé à percevoir les cotisations syndicales, à recruter de nouveaux membres, à convoquer les réunions, à s'occuper d'éducation ainsi qu'à recevoir les griefs, à participer à leur examen et à leur règlement. *(Union Steward)*

Démocratie industrielle : Au sens strict, cette expression suppose la participation des travailleurs (ou de leurs représentants), au processus de la prise des décisions au niveau de l'industrie. Le processus de la démocratie industrielle peut exiger la mise en place de mécanismes tels que les comités ou conseils mixtes ou la représentation de l'intérêt des travailleurs dans les conseils d'administration; pour plusieurs, cependant, l'évolution de la négociation collective passe pour un autre moyen de favoriser la démocratie industrielle. (Voir aussi **Qualité de la vie au travail** et **participation.**) *(Industrial Democracy)*

Description de tâches : Identification de la nature du travail à accomplir, des méthodes, des devoirs et responsabilités du titulaire ainsi que la qualification professionnelle qui en est exigée. *(Job Description)*

Différence de salaire : Écarts dans les taux de salaire attribuables à divers facteurs : contenu de la tâche, région géographique, qualification requise, industrie, entreprise, sexe, etc. Les syndicats visent souvent par leurs efforts à faire disparaître les disparités de salaire étrangères à la somme d'énergie ou de compétence requise pour accomplir le travail. *(Wage Differentials)*

Discrimination au travail : Pratique consistant à traiter inégalement des personnes dans les méthodes d'embauche ou d'emploi ou en faisant varier les conditions d'emploi selon le sexe, l'âge, l'état civil, la race, la croyance ou l'appartenance à un syndicat. Dans bien des cas, la discrimination constitue une pratique déloyale de travail en vertu des législations fédérale ou provinciales. *(Discrimination at Work)*

Droit au travail : Faculté que possède un employé d'exercer et de conserver son emploi sans être obligé d'être membre d'un syndicat ou d'exercer une activité syndicale. *(Right-to-Work)*

Droit du travail : Parle du droit qui traite des personnes en qualité de travailleurs ou d'employeurs; elle régit les relations de travail, les organisations de travailleurs et d'employeurs, les pratiques d'emploi et les conditions du milieu de travail.

Droits d'adhésion : Droits réclamés par les syndicats aux nouveaux membres ou aux travailleurs qui l'ont quitté et veulent en redevenir membres. Les droits d'adhésion existent à plusieurs fins : (1) comme source de revenu; (2) comme paiement exigé des nouveaux membres à titre de dédommagement pour les efforts déployés par les anciens membres pour mettre le syndicat sur pied; (3) comme moyen de restreindre l'adhésion (lorsque les droits d'adhésion sont très élevés) dans les syndicats qui ne veulent pas s'agrandir pour la protection des occasions d'emploi. *(Initiation Fees)*

Droits résiduaires : Droits qui ne sont pas énoncés dans une convention collective et qui passent généralement pour des droits de la direction. *(Residual Rights)*

Égalité de rémunération pour un travail de valeur égale : Principe en vertu duquel les travailleurs qui effectuent un travail équivalent doivent recevoir le même salaire dans un même établissement. Les critères d'évaluation de la valeur égale du travail sont une combinaison des qualifications, des efforts et des responsabilités nécessaires à l'exécution du travail et aux conditions dans lesquelles il est effectué. *(Equal Pay for Work of Equal Value)*

Emploi dangereux : Emploi classé comme dangereux par la législation provinciale ou fédérale et pour lequel l'embauchage de mineurs est interdit ou assujetti à des mesures restrictives. Un projet de loi fédéral accorde aux travailleurs le droit de refuser de faire un travail considéré comme dangereux pour leur santé ou leur sécurité. *(Hazardous Occupations)*

Employé : Personne qui travaille et a droit à un salaire en retour de son travail ou pour les tâches accomplies. N'entrent pas dans cette catégorie certains membres de professions libérales ni les personnes qui exercent des fonctions directoriales. *(Employee)*

Employé à temps partiel : Employé qui travaille moins de la durée hebdomadaire ou mensuelle normale du travail fixée pour les personnes exécutant du travail semblable. Il existe divers genres de travail à temps partiel. Par exemple, un employé peut travailler des heures régulières, mais non à plein temps, ou il peut être « en disponibilité » et travailler à l'occasion pour une entreprise, selon les besoins. *(Part-Time Employee)*

Employeur : Personne ou entreprise qui embauche des travailleurs et leur verse un salaire. *(Employer)*

Enquête factuelle : Recherche poursuivie par une commission, habilitée à cette fin, en vue de recueillir l'ensemble des faits et données entourant un événement, de façon à constituer un dossier aussi complet que possible sans que les personnes qui sont chargées de l'enquête n'aient à prendre de décisions ni à proposer de recommandations concernant le sujet de leur enquête. *(Fact-Finding)*

Étiquette syndicale : Marque ou insigne apposé à un objet pour identifier sa fabrication par des travailleurs syndiqués. *(Union Label; Bug)*

Exclusivité : Droit acquis par un syndicat de travailleurs d'être le seul représentant de l'unité de négociation. La représentation exclusive est généralement prévue par les règlements en matière de relations du travail, bien que ceux qui régissent les relations des fonctionnaires prévoient d'autres dispositions telles que la représentation proportionnelle. Cette dernière accorde le droit de négocier à un ou plusieurs syndicats en fonction directe du nombre de membres du groupe de négociation qui appartiennent au syndicat ou votent en sa faveur. *(Exclusivity)*

Exécutant : Employé dont les fonctions sont directement reliées à la production et à la distribution des services de l'employeur. *(Line Employee)*

Fédération des travailleurs : Regroupement des syndicats au sein d'une ou de plusieurs industries, au niveau d'un territoire géographique déterminé comme un district, une province ou un pays, par exemple, le Congrès du travail du Canada (CTC). Des fédérations nationales peuvent aussi accepter de se regrouper pour former des confédérations ou des fédérations internationales, par exemple, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL). *(Federation of Labour)*

Fiche de présence : Feuille sur laquelle est inscrit, soit à la main, soit à la machine, le temps de présence du travailleur. *(Time Card)*

Fixation des salaires : Processus utilisé pour fixer les salaires par voie de négociation collective. *(Wage Determination)*

Formation professionnelle : Formation ayant pour objet de permettre à un individu d'acquérir les connaissances et les capacités techniques qui lui sont nécessaires pour exercer avec compétence un métier ou une profession dans une branche d'activité quelconque. Cette formation peut être donnée dans une institution ou sur place. *(Job Training)*

Formation syndicale : Désigne l'éducation, par les syndicats des syndiqués ou des cadres syndicaux dans le domaine des relations industrielles. *(Labour Education)*

Formule Rand : Clause de sécurité syndicale, en vertu de laquelle l'employeur convient de prélever sur la paie de chaque salarié, qu'il soit ou non membre du syndicat, un montant égal à la cotisation syndicale, pour le verser au syndicat. *(Rand Formula)*

Freinage de la production : Limitation, généralement imposée par le syndicat, du genre et du volume de travail que les membres du syndicat peuvent accomplir. *(Work Restriction)*

Front commun : Deux syndicats ou plus s'unissent pour négocier une convention avec un seul employeur. *(Joint Bargaining)*

Gain : Rémunération pour tâches accomplies ou heures de travail effectuées. *(Earnings)*

Grève : Arrêt de travail concerté, par les salariés, dans le but d'appuyer leurs revendications salariales ou autre. Normalement il s'agit de la dernière étape des négociations collectives, lorsque toutes les autres tentatives de conclure une convention collective ont échoué. Sauf dans des cas spéciaux, la grève est permise par la loi lorsqu'une convention collective n'est pas en vigueur. La **grève de solidarité** est un arrêt de travail par les salariés d'un employeur pour indiquer leur solidarité avec les salariés d'un autre employeur; la **grève spontanée**, ou **sauvage**, ou **illégale**, est une grève non autorisée par les dirigeants syndicaux, ou une grève par une minorité de salariés d'une entreprise ou d'une unité de négociation; la **grève sur le tas** est une grève où les salariés restent à leur poste, mais refusent de travailler; la **grève tournante** est une grève qui frappe successivement diverses étapes de la production ou diverses régions géographiques. *(Strike)*

Grève du zèle : Pratique qui consiste à appliquer d'une façon stricte les règlements d'atelier et les normes du travail au point d'occasionner un ralentissement (mais non un arrêt) du travail. Ressemble à la pratique de refuser d'accomplir certaines tâches qui, bien qu'apparentées, ne sont pas explicitement mentionnées dans la description de l'emploi. (Voir **grève perlée**.) *(Work to Rule)*

Grève générale : Arrêt de travail de tous les travailleurs syndiqués dans un territoire déterminé, le plus souvent dans l'intention d'atteindre une fin politique. *(General Strike)*

Grève illégale : Grève déclarée malgré les prescriptions de la loi l'interdisant. Généralement, une grève est illégale lorsqu'elle découle de l'interprétation d'une convention collective encore en vigueur, ou survient avant qu'on se soit conformé aux procédures de conciliation ou pendant que les procédures d'accréditation sont en cours. *(Illegal Strike)*

Grève perlée : La réduction délibérée du rendement de la part des travailleurs en vue d'obtenir des concessions de l'employeur. Ce n'est ni un arrêt de travail ni une grève. *(Slowdown)*

Grève sauvage : Grève illégale désapprouvée par le syndicat. *(Wildcat Strike)*

Grief : Exposé d'un mécontentement, émanant généralement d'un particulier, mais parfois du syndicat ou du patronat, à propos de l'interprétation d'une convention collective ou de pratiques de travail traditionnelles. La procédure de règlement des griefs (c'est-à-dire la méthode selon laquelle chaque grief est traité) est presque toujours stipulée dans la convention. Si un grief ne peut être réglé au niveau de l'atelier (où la plupart des griefs sont réglés) et qu'il provienne d'une interprétation du contrat, il faut le soumettre à l'arbitrage. *(Grievance)*

Heures supplémentaires : Heures de travail effectuées au-delà du maximum des heures normales de travail établi par voie législative, par convention ou par coutume. *(Overtime)*

Horaire variable : Système qui donne aux travailleurs la possibilité de choisir leurs heures d'arrivée au travail et leurs heures de départ à condition d'être présents pendant certaines périodes dites « plage fixe » et d'effectuer chaque jour le nombre minimum d'heures de travail prescrit. *(Flexible Work-Week or Flextime)*

Horloge de pointage, horloge-poinçon : Horloge munie d'un mécanisme permettant d'enregistrer automatiquement sur une carte de pointage l'heure d'arrivée ou de sortie des employés. *(Time Clock)*

Hygiène industrielle : Spécialisation de l'hygiène publique qui traite de la santé et du bien-être des travailleurs. Des règles et des pratiques ont été établies afin d'éliminer les risques et la fatigue industriels. *(Industrial Health)*

Indemnisation des victimes d'accidents du travail : Indemnisation payable par la collectivité des employeurs pour les blessures subies par les travailleurs en cours d'emploi. Il y a une loi sur les accidents du travail dans chaque province. *(Workers' Compensation)*

Indemnité : Somme versée aux employés en dédommagement du salaire perdu à cause de retards, d'accident du travail, etc. L'indemnisation des accidents du travail *(Workers' Compensation)* est payée aux travailleurs affligés d'une incapacité temporaire ou permanente à cause d'un accident du travail. *(Compensation)*

Indemnité de fin d'emploi, de cessation d'emploi, de départ, de licenciement, de séparation : Somme forfaitaire versée par un employeur à un employé dont l'emploi prend fin à titre définitif, généralement pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employé, et ce, en sus des arrérages de salaires payables à l'employé. *(Severance Pay, Dismissal Pay, Redundancy Pay)*

Indemnité de grève : Versement payé par le syndicat aux travailleurs pendant une grève, représentant généralement une petite partie de leur revenu normal. De nombreux syndicats ne fournissent pas d'aide financière, mais distribuent des denrées et assurent une aide sous d'autres formes aux familles nécessiteuses de travailleurs en grève. *(Strike Benefits)*

Indemnité de licenciement : Voir **Indemnité de fin d'emploi.** *(Separation Pay)*

Indemnité de présence : Nombre d'heures (de deux à huit) dont le paiement est garanti à un employé qui se présente au travail et s'aperçoit qu'on n'a pas de quoi

l'employer. Des clauses d'indemnité de présence se trouvent généralement dans les conventions collectives. *(Call-In Pay)*

Indemnité de rappel : Indemnité, souvent à un taux de salaire plus élevé, pour les employés rappelés au travail après les heures réglementaires. Généralement, les conventions prévoient le paiement d'un nombre minimum d'heures, quel que soit le nombre d'heures réellement travaillées. *(Call-Back Pay)*

Indice des prix à la consommation : Changement des prix au détail d'une quantité fixe de biens et de services achetés par les familles. Statistique Canada effectue chaque mois un relevé dans les principales villes canadiennes. Ces changements constituent des armes dans la négociation collective. *(Consumer Price Index)*

Injonction : Ordonnance d'un tribunal mettant un employeur ou un syndicat en demeure de cesser d'accomplir certains actes. Une injonction ex parte est une injonction obtenue par la partie demanderesse sans que l'autre partie puisse se faire entendre. *(Injunction)*

Jours fériés : Jours chômés et rémunérés, établis par la loi ou la coutume. Les jours fériés statutaires *(Statutory Holidays)* sont établis par la loi. Lorsque le jour férié statutaire tombe la fin de semaine, un jour férié mobile *(Moveable Holiday)* peut lui être substitué. *(Holidays)*

Lock-out : Fermeture d'un lieu de travail, suspension de travail ou refus par un employeur de fournir du travail à un groupe de salariés à son service en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail ou à s'abstenir d'exercer certains droits ou privilèges acquis. *(Lockout)*

Loi relative aux enquêtes sur les coalitions : Loi qui prévoit la tenue d'enquêtes sur les coalitions commerciales qui entravent le libre commerce et sont au détriment du public, ainsi que des mesures pour réprimer ces pratiques restrictives. *(Combines Investigation Act)*

Maintien de l'adhésion syndicale : Disposition par laquelle l'adhésion au syndicat n'est pas une condition d'emploi, mais qui stipule que tous les employés qui adhèrent au syndicat volontairement doivent en rester membres pendant toute la durée d'application de la convention pour conserver leur emploi. (Voir **Clause de sécurité syndicale.**) *(Maintenance of Membership)*

Manoeuvre spécialisé : Travailleur qui a acquis une certaine compétence pour des tâches particulières, mais dont les activités ne relèvent d'aucun des métiers traditionnels. *(Semi-Skilled Labour)*

Maraudage : Tentative, de la part d'un syndicat, de convaincre des travailleurs d'y adhérer en quittant un autre syndicat. (Voir **Compétence syndicale.**) *(Raiding)*

Médiation : Voir **Conciliation et médiation.** *(Mediation)*

Médiation-arbitrage : Procédure de règlement d'un conflit qui habilite le médiateur à régler toutes les questions non résolues en imposant l'arbitrage exécutoire lorsque les efforts de médiation ont échoué. Dans ces cas, les parties renoncent au droit de grève ou de lock-out. *(Med-Arb, Mediation-Arbitration)*

Méthode de règlement de conflit : Ensemble des moyens de régler un conflit du travail au moyen de l'intervention d'un tiers. Ce peut être un moyen législatif ou non et les étapes à franchir sont multiples afin de mieux amener les parties, de force ou de gré, à s'entendre. *(Dispute Resolution System)*

Métier : Profession manuelle exigeant une formation poussée et une connaissance approfondie de toutes les techniques, par exemple, le métier de charpentier, de plombier et de linotypiste. *(Craft)*

Mise à pied : Cessation temporaire, prolongée ou définitive de travail par suite d'un manque de travail. *(Layoff)*

Monopole : Situation d'un marché qui permet à un vendeur occupant une position dominante d'élever un prix considérablement au-dessus de celui qui serait fixé par la libre concurrence. *(Monopoly)*

Mouvement syndical : Est formé de tous les syndicats ouvriers et organisations de travailleurs dont les objectifs principaux sont la réglementation des relations entre les travailleurs et les employeurs, la protection des intérêts des travailleurs et du syndicalisme dans son ensemble. *(Organized Labour)*

Négociation avec une entreprise multinationale : Négociation entre un syndicat international ou une fédération syndicale et une entreprise dont les opérations ont une envergure internationale. Ces entreprises, appelées multinationales, posent maints problèmes particuliers au mouvement syndical. En particulier, leur caractère international leur donne la possibilité de transférer la production d'un pays à un autre, temporairement ou à titre permanent, en vue de faire échouer une grève. *(Multinational Bargaining)*

Négociation collective : Méthode permettant de fixer les salaires, la durée du travail et les autres conditions d'emploi par voie de négociation directe entre l'employeur et le syndicat. Généralement, les résultats de la négociation sont consignés dans une convention collective régissant pour une période déterminée tous les salariés, syndiqués et non syndiqués, compris dans l'unité de négociation. La négociation de bonne foi s'entend de la nécessité qu'éprouvent deux parties de dialoguer au moment propice, persuadées qu'elles peuvent en arriver à un accord sur les clauses d'une nouvelle convention. Négocier de bonne foi ne sous-entend aucunement que l'une ou l'autre des parties a l'obligation de souscrire à un accord sur n'importe quelle proposition. *(Bargaining in Good Faith)*

Depuis quelque temps, l'expression désigne aussi les tâches quotidiennes liées à la fonction de voir à l'application d'une convention collective. *(Collective Bargaining)*

On ajoute souvent à l'expression une formule destinée à mieux préciser la forme de négociation dont il s'agit. Ainsi, la négociation à l'échelle de l'entreprise désigne les pourparlers entre une entreprise ayant plusieurs établissements et (généralement) un même syndicat représentant des travailleurs d'une même profession ou d'un même métier, en vue d'en arriver à des conditions généralement uniformes pour tous les établissements de l'entreprise. *(Company-Wide Collective Bargaining)*

La négociation à l'échelle de l'industrie désigne les cas où les conditions d'emploi agréées par l'employeur et le syndicat s'appliquent à l'ensemble d'une industrie données. *(Industry-Wide Bargaining)*

La négociation avec plusieurs employeurs désigne les pourparlers entre un syndicat et un groupe ou une association d'employeurs. Il arrive très souvent que ce qu'on appelle la négociation à l'échelle de l'industrie est en fait une forme de négociation avec plusieurs employeurs étant donné qu'il y a relativement peu d'industries où la négociation collective est engagée au niveau de l'industrie proprement dite. *(Multi-Employer Bargaining)*

Négociation de branche : Négociation collective qui s'effectue à l'échelle d'une industrie; les conditions d'emploi agréées s'appliquent à tous ou à une partie importante des travailleurs syndiqués de l'industrie. *(Industry-Wide Bargaining)*

Négociation individuelle : Droit d'un travailleur membre d'un groupe pour lequel un représentant exclusif a été désigné aux fins de la négociation collective, pour présenter personnellement à son employeur un grief qui n'est pas contraire à la convention collective en vigueur. *(Individual Bargaining)*

Négociation multi-établissements : Pourparlers entre un employeur et un syndicat représentant des travailleurs dans plus d'un établissement de cet employeur. *(Company-Wide Bargaining)*

Négociation sectorielle ou centralisée : Forme de négociation qui vise à réduire la fragmentation dans le processus de la négociation collective et à éviter le conflit auquel elle peut donner lieu, en amenant les employeurs, d'un côté, et (ou) les syndicats, de l'autre, à se coaliser aux fins de la négociation collective, réduisant ainsi la possibilité de débrayages successifs dans une même industrie ou entreprise au fur et à mesure de l'expiration des divers contrats de travail. *(Broader-Based Bargaining)*

Négociation type : Négociation poursuivie avec une entreprise importante jusqu'à la conclusion d'un accord dans l'intention avérée d'en obtenir des avantages que le syndicat pourra ensuite faire accepter plus facilement par l'ensemble des travailleurs dans la même industrie. *(Pattern Bargaining)*

Népotisme : Pratique selon laquelle des promotions, des augmentations ou autres avantages sont accordés aux employés qui sont parents avec les membres de la direction. *(Nepotism)*

Niveau de vie : Conditions dans lesquelles une personne ou un groupe de personnes vit à un moment et dans un endroit donnés, par rapport à ses dépenses et à ses revenus. *(Standard of Living)*

Obligation du successeur : Droits, privilèges, et responsabilités de tout syndicat ou employeur qui succède à un autre par suite d'une fusion, vente ou cession d'autorité. *(Successor Rights)*

Organisation internationale du travail (OIT) : Organisation mondiale tripartite composée de représentants des gouvernements, des syndicats et du patronat et consacrée à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans le monde; institution des Nations Unies. Elle a son siège à Genève, en Suisse. *(International Labour Organization (ILO))*

Parité salariale : Équivalence établie entre les échelles de salaires de certaines catégories d'employés. Le taux de pourcentage maintenu entre les salaires des policiers et des pompiers est l'exemple le plus commun utilisé par le secteur public. La parité entre les filiales canadiennes et américaines d'une même société est un point de litige qui subsiste depuis très longtemps. *(Wage Parity)*

Partage du travail : Arrangement qui consiste à répartir le plus équitablement possible durant les périodes de contraction du volume de production le travail disponible entre le personnel, généralement par une réduction des heures de travail afin d'éviter les mises à pied. En vertu du Programme de partage du travail de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, en vigueur depuis 1982, les prestations d'assurance-chômage aident à dédommager les travailleurs de la perte de salaire résultant d'un tel arrangement. Le même programme permet aussi

aux travailleurs touchés par le partage du travail de suivre des cours de formation professionnelle appropriés. *(Work Sharing)*

Participation aux bénéfices : Paiement aux travailleurs, en sus de leurs salaires, d'une partie des bénéfices réalisés par l'employeur. Parfois, cette part est remise immédiatement aux travailleurs sous forme d'un **paiement en espèces**. D'autres fois, elle est **déposée** auprès d'un fiduciaire en vue d'être remise plus tard à tous les employés en même temps, suivant les conditions énoncées dans l'acte de fiducie. Dans certains autres cas, les bénéfices sont répartis sous forme **d'actions** et s'il s'agit d'actions avec droit de vote, le régime peut être assimilé à une forme de participation financière. *(Profit-Sharing Plan)*

Participation ouvrière : Possibilité donnée aux travailleurs de participer, soit directement soit indirectement par le nombre de représentants élus, au processus de la prise des décisions. La participation se mesure au degré d'influence qu'on permet aux travailleurs d'exercer. *(Worker Participation)*

La communication désigne la simple transmission de l'information aux travailleurs soit avant soit après la prise des décisions. La consultation consiste à demander l'avis des travailleurs, généralement avant la prise des décisions. *(Communication)*

La cogestion désigne un système en vertu duquel les travailleurs ont la possibilité de participer à un processus mixte de prise de décisions. L'expression « participation » est souvent synonyme de démocratie industrielle. *(Worker Participation)*

Patronat : Ensemble des personnes physiques ou morales détenant le pouvoir de direction dans le domaine de la production des biens ou de la fourniture des services, que ces personnes soient ou non organisées en association. *(Management)*

Période de repos : Courte période, quelquefois prévue par la législation, durant laquelle les travailleurs peuvent cesser de travailler. Habituellement, elle est aux frais de l'employeur. *(Rest Period)*

Personnel : (1) Employés d'une organisation. (2) Travailleurs ayant des responsabilités administratives. *(Staff)*

Piquet de grève : Groupe de travailleurs de faction aux entrées d'une usine ou de son périmètre, ou marchant à proximité des portes ou de l'enceinte d'un établissement, pour informer les salariés de l'existence d'un conflit de travail, les persuader et les amener à ne pas pénétrer dans les locaux de l'employeur, ni à traiter avec lui. *(Picket Line)*

Piquetage : Méthode par laquelle des syndiqués (piquets) en marchant devant un établissement, portant parfois des pancartes indiquant l'objectif poursuivi ou les raisons du conflit, font connaître l'existence d'un conflit de travail, tentent de recruter des adhérents syndicaux, invitent leurs compagnons de travail à se joindre à une grève, cherchent à persuader les consommateurs de s'abstenir d'acheter les produits ou d'utiliser les services de l'employeur, etc. *(Picketing)*

Population active : Toutes les personnes âgées de 14 ans et plus qui sont, soit employées, soit temporairement inactives, soit en chômage et en quête d'emploi. *(Labour Force)*

Poste fractionné : Poste dont la durée est répartie en au moins deux tranches (généralement dans les industries qui connaissent des pointes de travail : transports, restauration). *(Split Shift)*

Poste, quart, équipe : Période de travail d'un groupe de salariés dans un établissement dont les salariés travaillent pendant des périodes différentes de la journée, par ex., de 8h à 16h, de 16h à 24h et de 0h à 8h. (Voir **Poste fractionné**.) *(Shift)*

Pratique déloyale de travail : Pratique syndicale ou patronale qui enfreint les dispositions de la législation fédérale ou provinciale du travail. *(Unfair Labour Practice)*

Pratique loyale en matière d'emploi : Pratique des employeurs ou des syndicats d'offrir aux travailleurs des chances égales d'emploi, indépendamment de la race, de la nationalité, de l'origine, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'état civil, d'une condamnation pour laquelle le pardon a été accordé ou d'un handicap physique. *(Fair Employment Practices)*

Précompte, retenue, prélèvement : Clause d'une **convention collective** en vertu de laquelle l'employeur est tenu de prélever les cotisations et, parfois, autres contributions syndicales sur la paie des salariés pour les verser au syndicat. On en distingue quatre variétés principales, les trois premières s'appliquant uniquement aux syndiqués : (1) Volontaire, révocable; (2) Volontaire, irrévocable; (3) Obligatoire; (4) Formule Rand — cotisations prélevées aux syndiqués et non-syndiqués. *(Check-Off)*

Prérogatives de l'employeur : Faculté qu'a l'employeur de prendre seul certaines décisions sans consultation ou accord du syndicat ou droits réservés à la gestion, non sujets aux négociations collectives, par exemple, au niveau de l'embauchage, de la production, des procédés de fabrication et des ventes.

L'opposition de nombreux employeurs à des innovations comme la démocratie industrielle peut souvent s'expliquer par leur crainte de voir de telles mesures mener inévitablement à l'effritement des droits de la direction. *(Management Rights)*

Prime : Versement en sus des taux réguliers de salaire; peut s'appliquer pour les heures supplémentaires, le travail de quart, le travail le samedi, dimanche ou les jours fériés, pour un genre de travail pénible ou dangereux, etc. *(Premium Pay)*

Prime de poste : Supplément de salaire accordé aux travailleurs qui sont affectés au poste du soir ou au poste de nuit. *(Shift Differential)*

Procédure en matière de pratiques déloyales de travail : Procédure engagée devant une commission de relations du travail pour déterminer si un employeur ou un syndicat est coupable des pratiques déloyales de travail dont il est accusé. *(Unfair Labour Practice Proceeding)*

Productivité : Rapport entre les biens ou les services produits (extrants) et les ressources utilisées (intrants); instrument de mesure de l'efficience. *(Productivity)*

Produit boycotté : Produit acheminé à partir d'une usine en grève ou par un employeur sur la liste noire d'un syndicat. *(Hot Cargo)*

Programme d'action positive : Programme écrit visant à supprimer les normes et pratiques qui tendent à établir des distinctions injustes fondées sur la race, les croyances religieuses, le sexe ou l'origine ethnique. *(Affirmative Action Plan)*

Qualité de la vie au travail : Programme dont le but est d'aider l'employeur, le syndicat et l'employé à rechercher conjointement des solutions aux problèmes de l'entreprise afin qu'en soit améliorée la qualité de la vie, au profit de meilleures relations du travail, d'une plus grande efficacité et d'un plus haut degré de satisfaction chez l'employé. *(Quality of Working Life)*

Ratification : Acte par lequel une convention nouvellement négociée reçoit l'approbation formelle des travailleurs syndiqués visés, qui se prononcent par voie de scrutin. *(Ratification)*

Reconnaissance : Reconnaissance officielle par un employeur qu'un syndicat donné a le droit de représenter ses employés dans un groupe de négociation donné. (Voir **Accréditation syndicale.**) *(Recognition)*

Reconnaissance volontaire : Accord entre un employeur et un syndicat qui reconnaît le syndicat comme agent négociateur exclusif des employés dans une unité de négociation donnée sans passer par le processus officiel de l'accréditation. *(Voluntary Recognition)*

Recruteur syndical : Personne qui incite les travailleurs à adhérer à un syndicat. *(Union Organizer)*

Recyclage : Établissement des programmes et des activités de formation destinés à donner aux salariés les nouvelles compétences et les connaissances rendues nécessaires par les changements techniques, la rotation d'emplois, la réaffectation, etc. *(Retraining)*

Régime d'antagonisme : Conception antagoniste des relations industrielles, selon laquelle il existe forcément un état d'opposition entre deux des parties : les employés et les employeurs. Malheureusement, cette philosophie ignore l'élément de collaboration inhérent à ce genre de relations. *(Adversary System)*

Régime de retraite : Ensemble de mesures destinées à garantir le versement de certains montants aux employés retraités. Le régime de pension axé sur les gains terminaux est un régime en vertu duquel le montant de la pension est fonction du nombre d'années de service et des gains moyens réalisés durant un certain nombre d'années précédant la retraite. *(Pension Plan)*

Régime de salaire constant : Méthode de paiement conçu pour assurer aux travailleurs un revenu à peu près équivalent pour des semaines de durée variable. *(Guaranteed Wage Plan)*

Régimes d'indemnités complémentaires de chômage : Régimes privés prévoyant une indemnité pour perte de salaire en faveur des travailleurs mis à pied, généralement en sus des prestations d'assurance-chômage provenant d'une caisse publique. *(Supplemental Unemployment Benefits (SUB) Plans)*

Règles de travail : Règles régissant le travail même et généralement incorporées aux conventions collectives. Exemples : (1) limitation du travail de production du personnel de surveillance; (2) limitation des possibilités de travail d'un employé en dehors de sa classification; (3) exigence d'un certain nombre minimum d'employés pour un travail; (4) limitation à l'introduction de machines automatiques. *(Work Rules)*

Relations industrielles : Au sens large, cette expression désigne les rapports entre les syndicats et la direction, entre les syndicats eux-mêmes, entre la direction et le gouvernement, entre les employeurs et les employés (syndiqués ou non syndiqués). Dans le cadre de cette définition, une place particulière peut être accordée à la question de conflit du travail et de sa réglementation par voie de l'élaboration de règles ou de conventions du travail. *(Industrial Relations)*

Resquilleurs : Travailleurs qui ne font pas partie d'un syndicat mais qui profitent des avantages obtenus par le syndicat sans payer de cotisations syndicales, ou membres d'un syndicat qui sont en retard dans le paiement de leurs cotisations. *(Free Riders)*

Retraite : Retrait définitif du marché du travail. La **retraite différée** s'effectue après l'âge normal de la retraite, habituellement avec le consentement ou à la demande de l'employeur. La **retraite pour incapacité** s'effectue avant l'âge normal de la retraite en raison d'une incapacité physique. La **retraite anticipée** s'effectue avant l'âge normal de la retraite. *(Retirement)*

Révocation d'accréditation syndicale : Décision par laquelle l'organisme qui possède le pouvoir d'accorder une accréditation syndicale annule l'accréditation que possède un syndicat. *(Decertification)*

Rotation d'emplois : Méthode permettant à un employé de se familiariser avec plusieurs occupations et d'acquérir ainsi une expérience et une mobilité professionnelles. *(Job Rotation)*

Roulement de la main-d'oeuvre : Taux de mobilité des travailleurs entre un emploi et un autre, habituellement exprimé en nombre d'entrées et de sorties par cent travailleurs au cours d'une période donnée. *(Labour Turnover)*

Saisie du salaire : Retenue d'une partie du salaire d'un employé en vue de rembourser un créancier. *(Garnishment)*

Salaire à la pièce : Forme de salaire qui consiste à rémunérer un travailleur selon le nombre d'objets produits ou la fréquence des opérations accomplies après fixation d'un prix unitaire par objet ou par opération. *(Piece Rate)*

Salaire minimum : Taux de salaire fixé par la loi ou par décret, en deçà duquel aucun employeur ne peut rémunérer des travailleurs indépendamment du genre de travail, de la catégorie de travailleur ou du travailleur. *(Minimum Wage)*

Salaire net : Montant du chèque de paie de l'employé, une fois faites la retenue pour les impôts et les autres déductions. *(Take-Home Pay)*

Salaire réel : Pouvoir d'achat réel d'un salaire. Ce salaire réel est souvent calculé en divisant le montant du salaire par l'indice du coût de la vie. Exemple : si le salaire passe de 1$ à 1,25$ l'heure, mais que l'indice du coût de la vie augmente aussi de 25 p. 100, le salaire réel reste constant. C'est en observant les changements du salaire réel que l'on peut évaluer les variations du niveau de vie. (Voir **Indemnité de vie chère**). *(Real Wages)*

Salle d'embauche : Service habituellement dirigé par le syndicat ou conjointement par l'employeur et le syndicat, dont la fonction est de recruter et d'engager les ouvriers. Les salles d'embauche ne se trouvent de nos jours que dans l'industrie portuaire et de la navigation. Les ouvriers désireux de travailler attendent dans la salle d'embauche qu'un employeur ait besoin de leurs services, parfois pour remplacer d'autres ouvriers absents (travail à la seine). *(Hiring Hall)*

Section locale d'un syndicat : Organisation des membres d'un syndicat international ou national dans une localité donnée. Les membres peuvent ainsi participer directement aux affaires de leur organisation, y compris l'élection des agents locaux, le financement de la section et autres questions connexes, les relations entre l'employeur et la section locale et la perception des cotisations syndicales. *(Local Union)*

Sécurité d'emploi : Clause d'une convention collective protégeant l'emploi des salariés d'une entreprise, par exemple dans le cas de l'adoption de nouvelles méthodes de production ou de nouvelles machines. *(Job Security)*

Sentence arbitrale : Dans l'arbitrage ouvrier-patronal, la décision finale d'un arbitre liant les deux parties au conflit. *(Award)*

Services essentiels : Entreprise qui rend au public un service dont l'importance justifie une réglementation spéciale pour prévenir un arrêt de travail en cas de conflit du travail. *(Essential Industries)*

Sinécure ouvrière : Pratique visant à créer du travail par la limitation du rendement, du nombre de travaux à exécuter ou par d'autres moyens similaires. Dans bien des cas, le licenciement de travailleurs attribuable à la mécanisation ou au changement technologique a amené les syndicats à rechercher le moyen de maintenir la main-d'oeuvre au travail même si l'on n'a pas de quoi l'employer. *(Featherbedding)*

Sous-contremaître : Personne qui dirige un groupe de travailleurs sous la direction d'un contremaître. *(Straw Boss)*

Stage : Période d'essai d'un nouvel employé, au cours de laquelle celui-ci peut faire l'objet d'un renvoi motivé ou non motivé. *(Probationary Period)*

Supplantation, déplacement : Pratique autorisant un travailleur, mis à pied par manque de travail, à remplacer un autre travailleur qui a moins d'ancienneté dans la même usine. Souvent prévue dans les conventions collectives, la supplantation a pour but de protéger le droit au travail des travailleurs qui ont le plus d'ancienneté. *(Bumping)*

Surcharge : Terme syndical désignant une situation dans laquelle les travailleurs sont tenus de cumuler des tâches supplémentaires, par exemple, de s'occuper d'un nombre accru de machines, sans indemnité. *(Stretch-Out)*

Surveillant : Employé ayant certains droits de la direction, comme celui d'embaucher ou de congédier ou de recommander ces mesures. *(Supervisor)*

Syndicat : Unité d'une organisation de travailleurs qui met sur pied des sections locales dans les industries ou métiers prévus dans ses codes, leur accorde des chartes, établit des politiques générales pour elles, les aide à diriger leurs affaires et coordonne leurs activités. Le syndicat est financé par ses sections, au moyen de cotisations individuelles. Il tient habituellement des congrès périodiques de délégués des sections locales, au cours desquels la politique générale est définie et les membres de la direction du syndicat sont élus. Un syndicat peut être affilié à une organisation de travailleur plus vaste (par ex., un congrès, une fédération, un conseil du travail). *(Union)*

Syndicat accrédité : Syndicat reconnu par le Conseil canadien des relations du travail ou un conseil provincial comme agent négociateur exclusif d'un groupe de travailleurs. *(Certified Union)*

Syndicat autonome : Un syndicat non affilié au Congrès du travail du Canada, qui n'a aucun lien avec une fédération. *(Independent Union)*

Syndicat de boutique : Organisation de travailleurs, généralement d'une même société, dominée ou fortement influencée par le patronat. Les syndicats de boutique étaient répandus dans les années 1920 et au début des années 1930. Les lois sur les relations de travail des années 1940 déclaraient que cette domination patronale constitue une pratique déloyale de travail et, depuis, les syndicats d'entreprise perdent du terrain. *(Company Union)*

Syndicat de métier : Un syndicat dont tous les membres appartiennent à un seul métier. Toutefois, aujourd'hui, la plupart des syndicats de métier ont élargi leur compétence et englobent un grand nombre de professions et d'occupations qui ne sont pas étroitement liées au métier désigné au départ. *(Craft Union)*

Syndicat industriel : Syndicat groupant les travailleurs d'une même industrie ou d'un établissement, sans distinction de métier, par opposition à syndicat de métier réunissant les travailleurs d'un même métier, quelle que soit l'industrie pour laquelle ils travaillent. *(Industrial Union)*

Syndicat international : Syndicat américain ayant des ramifications au Canada. *(International Union)*

Syndicat local : (Voir **Section locale d'un syndicat**.) *(Union Local)*

Syndicat national : Syndicat qui limite son recrutement et son organisation aux travailleurs du Canada. *(National Union)*

Syndicat ouvrier : (Voir **Syndicat**.) *(Trade Union)*

Système Scanlon : Système collectif de salaire au rendement basé sur la coopération entre l'employeur et les employés ou le syndicat pour augmenter la productivité dans un établissement en réduisant le coût du travail. Les gains réalisés sont partagés entre les salaires et l'entreprise. Système mis au point par Joseph Scanlon qui est devenu par la suite directeur des services des recherches des Métallurgistes unis d'Amérique et professeur au Massachussetts Institute of Technology. *(Scanlon Plan)*

Tarif syndical : Taux de salaire fixé par la convention collective comme taux minimum pour une tâche, qu'il soit versé ou non à un membre du syndicat. *(Union Scale)*

Taux de base: Taux de salaire de la catégorie représentative de travailleur située au plus bas dans la hiérarchie des emplois, à l'intérieur d'une unité de négociation. Ne pas confondre avec **taux ordinaire** : taux de salaire versé par un employeur pour un travail sans suppléments ou primes d'aucune sorte. *(Base Rate)*

Taux majoré de moitié : Versement à un employé de son taux de salaire normal ou du taux minimum de salaire (fixé par voie législative) majoré de moitié, pour toutes les heures dépassant un certain nombre d'heures par jour ou par semaine durant lesquelles il a travaillé. *(Time-and-a-Half)*

Temps inoccupé : Temps improductif résultant d'une attente de travail, d'un bris de machine et autres causes similaires. *(Idle Time)*

Travail Canada : Ministère fédéral chargé d'informer le public sur les conditions de travail et d'administrer l'application des lois de compétence fédérale. Le Ministère a pour but de promouvoir des relations de travail solides et d'adopter des normes de travail convenables dans les organismes qui relèvent de l'autorité fédérale. Il facilite la collaboration entre employeurs et employés et coordonne les activités de chaque province dans le domaine des relations internationales du travail. *(Labour Canada)*

Travail noir ou double occupation : Le fait d'avoir plus d'un emploi, ce qui suppose que le second est effectué le soir ou la nuit. *(Moonlighting)*

Travailleurs handicapés : Personnes qui, en raison d'une déficience physique ou mentale, de leur âge ou d'un accident, ne peuvent gagner leur vie normalement. Un certain nombre de lois leur accorde un traitement particulier en leur permettant,

par exemple, d'occuper un emploi rémunéré à un taux inférieur au salaire minimum et ce, afin de les encourager à devenir membres de la main-d'oeuvre. *(Handicapped Workers)*

Travailleurs non syndiqués : Travailleurs qui ne font partie d'aucune organisation syndicale. Le terme désigne généralement les travailleurs employés dans les secteurs de l'économie où l'adhésion syndicale est la règle (par ex. le secteur des services) plutôt qu'aux travailleurs qui, bien qu'ayant accès à des syndicats, préfèrent n'adhérer à aucun. *(Unorganized Workers)*

Tripartisme : Système selon lequel les travailleurs, les employeurs et les gouvernements se consultent au sujet de questions d'intérêt mutuel. *(Tripartism)*

Tutelle syndicale : Désigne une situation dans laquelle un syndicat national ou international suspend l'activité normale d'un syndicat local et prend en charge les biens du syndicat local et l'administration de ses affaires internes. Les règlements de nombreux syndicats internationaux autorisent ses dirigeants à prendre en tutelle des syndicats locaux pour empêcher la corruption, la mauvaise gestion et autres abus. *(Union Trusteeship)*

Unité de négociation : Groupement d'employés dans une entreprise, usine ou industrie, reconnue par l'employeur et accrédité par une commission des relations du travail comme pouvant être représenté par un syndicat aux fins de la négociation collective. Dans un syndicat de métier, ce groupement peut comprendre tous les membres d'un métier, par exemple, tous les outilleurs-matriceurs dans une usine; dans un syndicat industriel, il peut comprendre tous les travailleurs à la production dans une ou toutes les usines d'une société. *(Bargaining Unit)*

Vacances : Congé rémunéré d'une durée relativement prolongée. La loi oblige les employeurs à accorder à leurs employés des vacances annuelles rémunérées, dont la durée est fonction des états de service et des dispositions des conventions collectives. *(Vacation)*

Valorisation du travail : Tentatives visant à rendre le travail plus agréable pour le travailleur sur le plan individuel. Cela peut comprendre l'élargissement du travail (par exemple en ajoutant des tâches qui rendent le travail moins monotone et plus satisfaisant à accomplir) ou la rotation des emplois (en permettant au travailleur de passer d'un emploi à un autre à intervalles déterminés pour qu'il trouve son travail plus varié). (Voir **Qualité de la vie au travail**.) *(Job Enrichment)*

Vote de grève : Vote parmi les membres d'un syndicat pour décider s'ils décrèteront la grève. *(Strike Vote)*

ADMINISTRATION CENTRALE

Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 997-2617

BUREAUX RÉGIONAUX

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Travail Canada
Imm. Professional Arts
100, rue Arden
C.P. 2967, Succursale A
Moncton (N.-B.)
E1C 8T8

Travail Canada
Bureau de district du
Nouveau-Brunswick et de
l'Île-du-Prince-Édouard
Imm. Professional Arts
6e étage
100, rue Arden
Moncton (N.-B.)
E1C 4B7

Travail Canada
Imm. Sir Humphrey Gilbert
C.P. 5278
Saint-Jean (T.-N.)
A1C 5W1

Travail Canada
Porte 300
6009, chemin Quinpool
C.P. 8628
Halifax (N.-É.)
B3K 5M3

Travail Canada
C.P. 1267
Fredericton (N.-B.)
E3B 5C8

Travail Canada
Imm. du gouvernement
du Canada
308, rue George
Sydney (N.-É.)
B1P 1J8

RÉGION DU SAINT-LAURENT

Travail Canada
Complexe Guy-Favreau
200, boul. Dorchester ouest
Bureau 101
Montréal (Québec)
H2Z 1X4

Travail Canada
390, rue Dorchester sud
Case postale 3279
Succursale Saint-Roch
Québec (Québec)
G1K 6Y7

RÉGION DES GRANDS LACS

Travail Canada
Mezzanine
Porte 200
4900, rue Yonge
Willowdale (Ontario)
M2N 6C3

Travail Canada
Imm. SBI, 11e étage
Place Billings Bridge
2323, prom. Riverside
Ottawa (Ontario)
K1H 8L5

Travail Canada
Imm. du gouvernement
fédéral
3e étage
19, rue Lisgar
Sudbury (Ontario)
P3E 3L4

Travail Canada
Imm. Dominion Public
Pièce 525
457, rue Richmond
London (Ontario)
N6A 3E3

RÉGION DU CENTRE

Travail Canada
Imm. de la Commission
canadienne des grains
Pièce 400
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3G7

Travail Canada
Bureau de district
du Manitoba
Pièce 503
169, avenue Pioneer
Winnipeg (Manitoba)
R3C 0H2

Travail Canada
Imm. Financial
Pièce 301
2101, rue Scarth
Regina (Saskatchewan)
S4P 2H9

Travail Canada
Imm. fédéral
Pièce 306
1re Avenue - 22e Rue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 0E1

Travail Canada
Pièce 306
33, rue Court Sud
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2W6

RÉGION DES MONTAGNES

Travail Canada
7e étage
750, rue Cambie
Vancouver (C.-B.)
V6B 2P2

Travail Canada
Imm. Oliver
10225-100e Avenue
Edmonton (Alberta)
T5J 0A1

Travail Canada
Pièce 574
220, 4e Avenue sud-est
C.P. 2800
Succursale M
Calgary (Alberta)
T2P 3C2

Travail Canada
Immeuble du gouvernement
du Canada
Pièce 402
7e Rue et 4e Avenue sud
Lethbridge (Alberta)
T1J 0N8

Travail Canada
Pièce 208
3105, 3e Avenue
Whitehorse (T. du Yukon)
Y1A 1E5

Travail Canada
1294, 3e Avenue
Prince-George (C.-B.)
V2L 3E7

Travail Canada
Pièce 201
347, avenue Léon
Kelowna (C.-B.)
V1Y 8C7